



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**  
**MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES – MCTIC**  
**INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA – INT**

**PORTARIA nº 095, de 19 de julho de 2017**

O DIRETOR DO INSTITUTO NACIONAL DE TECNOLOGIA, no uso das atribuições, que lhe foram conferidas pela Delegação de Competência concedida pela Portaria MCT nº 407, de 29.06.2006, publicada no D.O.U. de 30.06.2006, e pelo Regimento Interno, aprovado pela Portaria MCTIC nº 5.152, de 14.11.2016, publicada no D.O.U. de 16.11.2016, ambas assinadas pelo Exmº Ministro de Estado de Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, em atendimento a Portaria MCTIC nº 2099, de 19.04.2017, publicada no D.O.U. de 24.04.2017 resolve:

Art. 1º - Estabelecer os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDACT, devida aos servidores pertencentes às carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal da Administração Central do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações - MCTIC;

II - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDGPGE, devida aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal deste Ministério, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – PGPE;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, pertencentes ao Quadro de Pessoal deste Ministério e optantes pela Estrutura Especial de Remuneração do PGPE, quando lotados no órgão e em exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo;

IV - Gratificação de Desempenho em Atividades de Infraestrutura – GDAIE, devida aos servidores da carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no MCTIC.

**CAPÍTULO I**  
**DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 2º - As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

Art. 3º - Para os fins previstos nesta Portaria serão considerados:

I - Avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do INT, tendo como referência as metas globais, intermediárias e individuais;

II - Avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas institucionais, globais e intermediárias, considerados os projetos e atividades prioritárias, e as características específicas das atividades do INT;

III - Avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, por meio das metas individuais consideradas as tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais;

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 e do Órgão;

V - Unidade de Avaliação – UA: subconjunto de unidades administrativas do INT que executam atividades de mesma natureza;

VI - Responsável pela Unidade de Avaliação: titular e suplente, com perfil estratégico, designado pelo dirigente máximo da UA para conduzir as atividades inerentes ao Plano de Trabalho;

VII - Equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na mesma UA, responsáveis por objetivos comuns consignados no Plano de Trabalho;

VIII - Chefia imediata: ocupante de cargo de chefia responsável diretamente pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual de servidor que lhe seja subordinado, ou aquele a quem, formalmente, seja delegada competência;

IX - Plano de Trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;

X - Metas de desempenho institucional: objetivos institucionais mensuráveis, relacionados às atividades finalísticas do Instituto, desdobradas em globais e intermediárias;

XI - Metas globais: são as metas de desempenho institucional regulamentadas em Portaria específica e elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual – PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, a Lei Orçamentária Anual – LOA e o Termo de Compromisso de Gestão – TCG.

XII - Metas intermediárias: são as metas de desempenho institucional referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais, devendo compor o Plano de Trabalho de cada UA;

XIII - Metas de desempenho individual: objetivos individuais mensuráveis, elaborados em consonância com as metas intermediárias;

XIV - Fatores de Competência: fatores pontuados a partir de critérios pré-definidos de competência, pelos quais se efetua parte da Avaliação de Desempenho Individual do servidor.

XV - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD: comissão responsável por acompanhar, orientar e supervisionar todas as etapas do processo de avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 4º - As Gratificações de Desempenho de que trata o Art. 1º desta Portaria serão pagas de acordo com a soma dos pontos da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional do INT, observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, conforme a seguinte distribuição:

I - Até vinte pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual;

II - Até oitenta pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação institucional.

§ 1º - Os valores a serem pagos a título de GDACT serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 2º - 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, constante no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 3º - Os valores a serem pagos a título de GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 4º - Os valores a serem pagos a título de GDAIE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, constante no Anexo II da Lei nº 11.539 de 8 de novembro de 2007, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 5º - As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º - As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 6º - Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão das Gratificações de Desempenho citadas no Art. 1º terão a duração de doze meses, iniciando a cada ano no dia 1º de março e encerrando no dia 28 de fevereiro do ano subsequente, e compreenderão as seguintes etapas:

I - Publicação das metas globais no Diário Oficial da União e divulgação no sítio eletrônico do INT;

II - Estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início dos ciclos de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais intermediárias;

III - Avaliação parcial dos resultados obtidos, realizada seis meses após o início do ciclo de avaliação, para fins de ajustes necessários;

IV - Apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

V - Publicação do resultado final das metas de desempenho institucional no Diário Oficial da União e das pontuações atribuídas aos servidores no Boletim de Pessoal; e

VI - Acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, ao longo do ciclo de avaliação.

§ 1º - O disposto nesta Portaria aplica-se, inclusive, aos ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão das Gratificações de Desempenho elencadas no Art. 1º referentes ao período de 1º de março de 2017 a 28 de fevereiro de 2018.

§ 2º - As avaliações serão processadas no mês de março e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de abril de cada ano.

Art. 7º - Para fins da avaliação de desempenho institucional, nos termos do art. 3º desta Portaria, são consideradas Unidades de Avaliação UA:

I - Direção;

II - Coordenação-Geral Regional do Rio de Janeiro;

III - Coordenações;

IV - Divisões;

V - Seções;

VI - Setores;

VII - Núcleos.

§ 1º - Quando couber, as Comissões Permanentes serão consideradas Unidades de Avaliação.

§ 2º - Na hipótese do § 1º, a decisão do dirigente máximo da UA a respeito das Comissões Permanentes deverá ser comunicada à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP.

Art. 8º - Caberá às Unidades de Avaliação indicar formalmente à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP, no mínimo trinta dias antes do início de cada ciclo de avaliação, o responsável pela UA e seu Suplente.

Parágrafo único - No caso de haver alterações quanto ao responsável pela UA, esta deverá ser formalizada à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 9º - A avaliação de desempenho institucional será feita com base no cumprimento das metas organizacionais, segmentadas em:

- I - Metas globais;
- II - Metas intermediárias.

Art. 10 - O estabelecimento das metas seguirá a seguinte sistemática:

I - As metas globais e os indicadores referentes à avaliação de desempenho institucional, Anexo I, serão fixados anualmente por ato do Diretor, antes do início de cada ciclo de avaliação, respeitando os seguintes parâmetros:

a) consonância com o Plano Plurianual – PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO, Lei Orçamentária Anual – LOA e Termo de Compromisso de Gestão – TCG, quando couber;

b) serem objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Instituto;

c) considerar, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver.

II - As metas intermediárias referentes às equipes de trabalho que compõem o Plano de Trabalho – Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II, serão fixadas anualmente, a partir de critérios objetivos, pelos responsáveis de cada UA com base nas metas globais e nos serviços inerentes às competências institucionais das respectivas Unidades, devendo ser divulgadas no Boletim de Pessoal por ato do Diretor;

III - As metas individuais serão fixadas, a partir de critérios objetivos, com base nas metas intermediárias, nas atribuições do cargo do servidor e/ou nas tarefas e atividades a ele atribuídas e compõem o Plano de Trabalho Metas de Desempenho Individual, Anexo III-A e B.

§ 1º - As metas intermediárias referidas no inciso II, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º - A fixação das metas deverá trazer a descrição da meta, a quantificação, o indicador, a fórmula de cálculo do indicador e sua unidade de medida.

§ 3º - Caberá aos responsáveis das Unidades de Avaliação monitorar as etapas do ciclo vigente, bem como consolidar as avaliações de desempenho institucional para anuência do dirigente máximo da UA.

§ 4º - Caberá ao dirigente máximo da UA aprovar as metas institucionais e encaminhá-las à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP.

§ 5º - As metas de que trata este artigo poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o INT não tenha dado causa a tais fatores.

§ 6º - A DIGEP prestará apoio às atividades de fixação e revisão, em caso de necessidade, das metas institucionais e individuais.

Art. 11 - Os resultados da apuração parcial da avaliação de desempenho institucional serão divulgados por ato do Diretor no Boletim de Pessoal.

Art. 12 - Caberá à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP consolidar o resultado das metas de desempenho institucional e informar à Seção de Pessoal – SEPES, até o décimo dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, para lançamento da pontuação obtida no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – SIAPE.

§ 1º - A apuração da avaliação de desempenho institucional do INT seguirá a seguinte metodologia:

I - O Desempenho Institucional do INT corresponde à média aritmética entre o percentual de atingimento da Meta Global e o percentual de atingimento da Meta Intermediária;

II - O percentual de atingimento da Meta Global corresponde ao somatório dos percentuais apurados das metas globais dividido pelo número de metas globais; e

III - O percentual de atingimento da Meta Intermediária corresponde ao somatório dos percentuais apurados das metas intermediárias das Unidades de Avaliação dividido pelo número de metas intermediárias das Unidades de Avaliação.

§ 2º - À avaliação de desempenho institucional do INT aplicar-se-á a seguinte correlação para obtenção da pontuação institucional que comporá as Gratificações de Desempenho citadas no Art. 1º:

<b>Percentual Alcançado na Pontuação</b>	<b>Avaliação de Desempenho Institucional</b>
A partir de 75%	80
De 65 a 74%	70
De 55 a 64%	61
De 45 a 54%	52
De 35 a 44%	43
De 25 a 34%	34
Inferior a 25%	25

### CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13 - Caberá às Unidades de Avaliação a responsabilidade pela elaboração do Plano de Trabalho composto pelas Metas Intermediárias de Desempenho Institucional e pelas Metas de Desempenho Individual, nos termos, respectivamente, dos Anexos II e III-A e B, contendo:

I - Ações mais representativas da UA;

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

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

IV - Critérios e procedimentos de aferição do desempenho individual e institucional;

V - Avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação;

VI - 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.

§ 1º - O Plano de Trabalho, salvo situações devidamente justificadas, deverá ser firmado no início do ciclo de avaliação e servirá como orientação para todo o ciclo, devendo ser monitorado na Avaliação Parcial, revisado no que se fizer necessário e adotado como parâmetro para a aferição do cumprimento das metas de desempenho intermediária e individual.

§ 2º - A elaboração do Plano de Trabalho Metas Intermediárias de Desempenho Institucional deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, sob orientação do responsável pela UA e anuência de seu dirigente máximo.

§ 3º - A elaboração do Plano de Trabalho Metas de Desempenho Individual deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, sob orientação do responsável pela UA.

§ 4º - Caso não haja a pactuação a que se referem os § 2º e § 3º, caberá à chefia imediata fixar as metas, devendo, para isso, considerar a complexidade e a dependência de decisões externas dos assuntos tratados.

§ 5º - O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto de servidores em exercício na mesma UA, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 6º - Caberá à chefia imediata, no decorrer do ciclo de avaliação, identificar dificuldades encontradas pela unidade para cumprimento das metas intermediárias ou pelos servidores para cumprimento das metas individuais fixadas e revisá-las, caso necessário.

§ 7º - Os ajustes de que trata o § 6º deverão ser registrados em despacho anexado ao Plano de Trabalho original, descrevendo e justificando as alterações realizadas.

§ 8º - Em caso de movimentação interna do servidor antes de decorridos mais da metade do ciclo avaliativo, a Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP notificará à chefia imediata de sua nova área de efetivo exercício, que deverá atualizar a meta individual do servidor.

Art. 14 - Caberá aos responsáveis pelas Unidades de Avaliação, de que trata o art. 8º desta Portaria:

I - Monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo;

II - Coordenar a elaboração do Plano de Trabalho - Metas Intermediárias de Desempenho Institucional, Anexo II;

III - Consolidar as avaliações de desempenho institucional para anuência do dirigente máximo da UA;

IV - Prestar orientações às chefias imediatas acerca dos procedimentos de avaliação;

V - Encaminhar à Divisão de Gestão de Pessoas – DIGEP a consolidação das metas de desempenho individual recebidas das chefias imediatas, tanto em relação à sua fixação quanto às apurações parcial e final.

Art. 15 - Caberá às Chefias Imediatas:

I - Subsidiar a elaboração do Plano de Trabalho, no que diz respeito às Metas Intermediárias de Desempenho Institucional;

II - Atuar como primeira instância de orientação aos servidores de sua equipe;

III - Consolidar a fixação das metas de desempenho individual de seus servidores e encaminhá-las ao responsável pela UA nos prazos definidos nesta Portaria;

IV - Consolidar as apurações parcial e final das avaliações individuais de seus servidores e encaminhá-las ao responsável pela UA nos prazos definidos nesta portaria.

CAPÍTULO IV  
DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE OBTENÇÃO DA PARCELA  
INDIVIDUAL DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I  
Dos Aspectos Comuns às Gratificações de que Trata Esta Portaria

Art. 16 - A avaliação de desempenho individual será feita com base em metas individuais, critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 17 - A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao Plano de Trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 1º - O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

§ 2º - 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.

§ 3º - Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

§ 4º - O disposto no § 3º não se aplica aos casos de cessão.

§ 5º - Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da Gratificação de Desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a até 80 (oitenta) pontos referentes à parcela institucional da avaliação de desempenho do INT, exceto nos casos em que a legislação específica dispuser de forma diversa.

Art. 18 - O servidor que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional.

§ 1º - A análise de adequação funcional visa identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação de desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 2º - A capacitação e a análise de adequação funcional de que trata o *caput*, quando referentes à carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, serão de responsabilidade do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

§ 3º - O servidor ativo, beneficiário da GDAIE, que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos destinados à avaliação individual, não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 19 - Os servidores efetivos das carreiras de que trata o Art. 1º, incisos I a III, desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS ou Função Comissionada do Poder Executivo - FCPE no MCTIC, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - Os investidos em cargos em comissão DAS ou funções FCPE, níveis 3, 2 e 1, serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no somatório dos resultados auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional;

II - os investidos em cargo de Natureza Especial, em cargos em comissão DAS, níveis 6, 5, 4, ou função comissionada FCPE, nível 4, não serão avaliados na dimensão individual e perceberão gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da gratificação de desempenho individual, somado ao resultado da avaliação institucional no período correspondente.

Art. 20 - Ocorrendo exoneração do cargo em comissão ou da função comissionada, o servidor continuará a perceber a gratificação de desempenho a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão ou função comissionada, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

## Seção II

### Dos Aspectos Específicos da GDACT, GDPGPE e GDACE

Art. 21 - Para fins de obtenção do resultado da avaliação de desempenho individual das carreiras de que tratam os incisos I, II e III do art. 1º desta Portaria será considerada a seguinte distribuição:

I - Até 50% (cinquenta por cento) referente ao cumprimento das metas de desempenho individual, estabelecidas no Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III-A, totalizando, no máximo 10 (dez) pontos; e

II - Até 50% (cinquenta por cento) referente à avaliação dos fatores de desempenho individual, estabelecidos no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo IV, totalizando, no máximo, 10 (dez) pontos.

Parágrafo único - A pontuação final da avaliação de desempenho individual será obtida pelo somatório dos pontos obtidos nos critérios avaliativos a que se referem os incisos I e II do *caput*.

Art. 22 - A avaliação do cumprimento das metas de desempenho individual será feita pela chefia imediata.

§ 1º - A nota da avaliação das metas de desempenho individual será mensurada pelo percentual de atingimento das metas pactuadas.

§ 2º - Caso o servidor possua mais de uma meta individual pactuada, o resultado será calculado pela média aritmética dos percentuais de atingimento atribuídos às diferentes metas.

§ 3º - Ao valor do somatório das notas atribuídas nos termos do § 2º, será aplicada a correlação abaixo:

<b>Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual</b>	<b>Pontuação Final no Quesito Metas de Desempenho Individual</b>
A partir de 80%	10
De 70% a 79%	9
De 60% a 69%	8
De 50% a 59%	7
De 40% a 49%	6



De 30% a 39%	5
De 20% a 29%	4
De 10% a 19%	3
De 0% a 09%	2

Art. 23 - Na avaliação dos fatores de desempenho individual, deverão ser considerados os cinco fatores de competência, de que trata o formulário constante no Anexo IV desta Portaria.

I - Produtividade: capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais ou financeiros com planejamento e organização;

II - Conhecimento de métodos e técnicas; conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de melhorias dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho;

III - Trabalho em equipe: capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação;

IV - Comprometimento com o trabalho: envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais;

V - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.

§ 1º - A avaliação dos fatores de desempenho individual corresponderá às notas atribuídas pelo próprio avaliado, pela chefia imediata e pelo conjunto de até três integrantes da equipe de trabalho.

§ 2º - Para fins de avaliação de cada fator, o servidor, a chefia imediata e a equipe de trabalho deverão considerar os conceitos previstos no *caput*, aos quais serão atribuídas as notas de zero a dez para o servidor avaliado, em que dez corresponde a superar toda e qualquer expectativa e zero corresponde a estar totalmente aquém do esperado.

§ 3º - Ao valor do somatório das notas atribuídas nos termos do § 2º, será aplicada a seguinte correlação:

<b>Resultado da Avaliação de Fatores de Desempenho Individual</b>	<b>Pontuação Final no Quesito Fatores de Desempenho Individual</b>
De 40 a 50 pontos	10
De 36 a 39 pontos	9
De 32 a 35 pontos	8
De 28 a 31 pontos	7
De 24 a 27 pontos	6
De 20 a 23 pontos	5

De 16 a 19 pontos	4
De 0 a 15 pontos	3

Art. 24 - Os servidores não ocupantes de cargos comissionados DAS, ou de funções FCPE, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - Dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - Dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento);

III - Da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 1º - O próprio avaliado, a chefia imediata e os integrantes da equipe de trabalho preencherão, cada um, uma instância do formulário de avaliação, o qual resultará em uma pontuação única calculada, considerando a proporção prevista nos incisos I, II e III do *caput* e a partir do somatório de todas as notas atribuídas.

§ 2º - Caso a equipe de trabalho a que se refere o inciso III do *caput* seja constituída por mais de quatro servidores, a escolha dos avaliadores poderá ser de três servidores para cada servidor avaliado.

§ 3º - Em caso de impossibilidade de realização da avaliação da equipe de trabalho a que se refere o inciso III, deverão ser consideradas as proporções de 27,5% (vinte e sete e meio por cento) para a autoavaliação e 72,5% (setenta e dois e meio por cento) para a avaliação da chefia imediata.

Art. 25 - Os servidores ocupantes de cargos comissionados DAS ou funções FCPE, níveis 3, 2, 1, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60 % (sessenta por cento);

III - da média dos conceitos atribuídos por todos os subordinados imediatos, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento)

Art. 26 - Caberá às chefias imediatas:

I - Informar à equipe de trabalho subordinada sobre o início dos procedimentos de avaliação;

II - Conduzir as ações relacionadas à avaliação do cumprimento das metas individuais pactuadas com o servidor;

III - Indicar os integrantes da equipe de trabalho para avaliar cada servidor;

IV - Estabelecer a estratégia para a avaliação individual realizada pelos integrantes da equipe de trabalho;

V - Calcular as médias obtidas no Plano de Trabalho – Metas de Desempenho Individual, Anexo III-A, no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual – FADI, Anexo IV, e incluí-las nos campos correspondentes no Relatório de Avaliação de Desempenho Individual – RADI, Anexo V, indicando nominalmente quem participou do processo;

VI - Disponibilizar os formulários para ciência e assinatura do servidor.

§ 1º - As indicações de que trata o inciso III do *caput* poderão ser realizadas por sorteio, similaridade de atribuições, consenso ou outro critério devidamente justificado.

§ 2º - Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto eventual ou o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados.

§ 3º - No caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado em Despacho específico, com as assinaturas do avaliador e de pelo menos duas testemunhas.

Art. 27 - Os servidores abrangidos pela GDACT, lotados no INT, que não se encontrem em exercício no Instituto, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - Cedido para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a GDACT com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

II - Requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou em casos previstos em lei, situação na qual perceberá a GDACT conforme disposto no inciso I do *caput* deste artigo; e

III - Cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do *caput* deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em cargos de DAS, níveis 6, 5 e 4, Função FCPE nível 4, ou equivalentes, e perceberá a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º - A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I a III do *caput* será:

I - A do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo;

II - A do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional.

§ 2º - A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do *caput* será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho de que trata a Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 6 de setembro de 2012, não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor.

§ 3º - Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o servidor que faça jus à GDACT continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 28 - Os servidores abrangidos pela GDPGPE e GDACE, lotados no INT, que não se encontrem em exercício no Instituto, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à Gratificação de Desempenho correspondente se observadas as seguintes condições:

I - Quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDACE ou a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação;

II - Quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do *caput* e investidos em cargo de Natureza Especial ou DAS níveis 6, 5 ou 4, Função FCPE nível 4 ou equivalente, situação na qual perceberão a GDACE ou a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

III - Quando cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo DAS ou Função FCPE nível 3, 2 ou 1, função de confiança ou equivalente, situação na qual perceberão a GDACE ou a GDPGPE como disposto no inciso I do *caput* deste artigo;

IV - Exclusivamente para a GDACE, no caso de servidor de ex-Território, cedido nos termos do Art. 31, § 3º da Emenda Constitucional nº 19, de 1998, optante nos termos previstos na Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, quando em exercício em qualquer órgão ou entidade do Estado ou do Município do ex-Território ao qual esteja vinculado, que ocupe cargo em comissão ou função de confiança, calculada com base nas regras aplicáveis caso estivesse em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação.

§ 1º - A avaliação individual dos servidores a que se refere os incisos II e III será feita pela chefia imediata com base na avaliação dos fatores de desempenho individual, Anexo IV.

§ 2º - Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos nos incisos II e III, será comunicada à unidade de recursos humanos do órgão cessionário do início dos procedimentos do ciclo, para que seja apurada a avaliação individual do servidor.

### Seção III

#### Dos Aspectos Específicos da GDAIE

Art. 29 - A avaliação de desempenho para fins de obtenção da parcela individual da GDAIE visa a aferir o desempenho dos servidores integrantes da carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior no exercício das atribuições do cargo, com foco em sua contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas organizacionais definidos pelo INT.

Parágrafo único - A avaliação será efetuada pela chefia imediata e pelo próprio avaliado, mediante o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexos III-B e VI, dando-se ciência do resultado ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

Art. 30 - Para fins da avaliação do desempenho individual dos servidores da carreira de Infraestrutura, serão considerados os seguintes quesitos:

I - A produtividade, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no Plano de Trabalho com valor máximo de 12 (doze) pontos;

II - O desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, com valor máximo de 8 (oito) pontos, nos seguintes fatores:

- a) Capacidade técnica;
- b) Trabalho em equipe;
- c) Comprometimento com o trabalho;
- d) Cumprimento das normas e procedimentos e de conduta.

Art. 31 - Para fins de cálculo da produtividade citada no Art. 30, inciso I, será considerada a média aritmética dos percentuais de atingimento de cada meta pactuada, aplicando-se sobre a referida média a correlação estabelecida pela tabela a seguir, para indicar a pontuação do avaliado no quesito produtividade:

<b>Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual</b>	<b>Pontuação Individual no Quesito Produtividade</b>
Acima de 80%	12
De 71% a 80%	10
De 61% a 70%	08
De 51% a 60%	06
De 41% a 50%	04
De 31% a 40%	02
De 00% a 30%	00

Art. 32 - Para cada um dos fatores citados no Art. 30, inciso II, será atribuída uma nota entre zero e dez. Ao valor do somatório das notas atribuídas aos fatores de desempenho será aplicado o percentual de 27,5% (vinte e sete e meio por cento) para a autoavaliação e 72,5% (setenta e dois e meio por cento) para a nota atribuída pela chefia imediata do servidor.

Art. 33 - À soma dos resultados de que trata o Art. 32, será realizada a correlação estabelecida pela tabela abaixo, para indicar a pontuação final do avaliado nos fatores de desempenho:

<b>Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho</b>	<b>Pontuação individual no quesito</b>
De 32 a 40	08
De 28 a 31	07
De 24 a 27	06
De 20 a 23	05
De 16 a 19	04
De 12 a 15	03
De 08 a 11	02
De 04 a 07	01
De 00 a 03	00

Art. 34 - Os titulares de cargos efetivos de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no INT perceberão a GDAIE conforme os seguintes critérios:

I - o investido em cargo de Natureza Especial, DAS níveis 6, 5 ou 4, FCPE nível 4, ou equivalente, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107/13, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional específica dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior em exercício no INT;

II - O investido em cargo de Natureza Especial, DAS níveis 6, 5 ou 4, FCPE nível 4 ou equivalentes, que não se enquadre no disposto no inciso I, perceberá a GDAIE calculada com base no resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão do período;

III - O investido em função de confiança, cargo comissionado DAS ou função FCPE níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, quando no exercício de atividades relacionadas aos Artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107/13, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos Artigos 4º e 6º desta Portaria;

IV - O investido em função de confiança, cargo comissionado DAS ou função FCPE, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, não estando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº 8.107/13, não fará jus à GDAIE; e

V - Não estando investido em nenhum dos cargos ou funções dispostos nos incisos I, II e III, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos Artigos 4º e 6º desta Portaria.

§ 1º - Se ocorrer exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no *caput* continuarão a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento da sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 2º - A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atribuições do cargo de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

## CAPÍTULO V DOS PRAZOS PARA O PROCESSAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 35 - O processamento dos resultados do ciclo da Avaliação de Desempenho está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - Do primeiro ao décimo dia útil após o término de cada período avaliativo, os responsáveis pelas Unidades de Avaliação deverão encaminhar à DIGEP os seguintes documentos, devidamente preenchidos e assinados:

- a) Plano de Trabalho - Metas de Desempenho Individual, Anexos III-A e III-B;
- b) Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo IV; e
- c) Relatório de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo V.

II - Do primeiro ao quinto dia útil após o término de cada período avaliativo, o dirigente máximo de cada UA deverá encaminhar o Plano de Trabalho – Metas Intermediárias de Desempenho Institucional à DIGEP, para providências quanto à consolidação dos dados;

III - Até o décimo dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, a DIGEP deverá consolidar o resultado da Avaliação de Desempenho Institucional; e

IV - Até o último dia útil do mês subsequente ao término de cada período avaliativo, a SEPES consolidará os dados para processamento na folha de pagamento.

Parágrafo único - O disposto no item "c" do inciso I não se aplica à carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior.

Art. 36 - Até o último dia útil do mês subsequente ao término de cada período avaliativo, a DIGEP enviará à unidade de gestão de pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão:

I - O resultado das avaliações a que se refere o *caput*, para inclusão em folha de pagamento;

II - Os formulários originais da avaliação de desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior, assinados pelo avaliado e pelo avaliador; e

III - Cópia do ato que divulga o resultado da avaliação de desempenho institucional do MCTIC.

## CAPÍTULO VI DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DE RECURSO

Art. 37 - O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação individual, devidamente justificado, no prazo de dez dias, contados a partir da data de assinatura do avaliado no RADI, sendo facultada a utilização do modelo constante no Anexo VII.

§ 1º - O pedido de reconsideração deverá ser apresentado à Divisão de Gestão e Pessoas – DIGEP, que o encaminhará à chefia imediata para apreciação.

§ 2º - O pedido de reconsideração será apreciado pela chefia imediata no prazo máximo de cinco dias, a contar da data de seu recebimento, podendo deferir o pleito, total ou parcialmente, ou o indeferir.

§ 3º - A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação, à Divisão de Gestão e Pessoas – DIGEP, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

§ 4º - Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, o servidor terá dez dias para encaminhar pedido de recurso à CAD, que o julgará em última instância.

§ 5º - O recurso deverá ser formulado no modelo constante do Anexo VII, contendo:

I - Justificativa com parâmetros objetivos, identificando o fator de competência e contestando a pontuação recebida;

II - Argumentação clara e consistente;

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 6º - O pedido de recurso interposto à CAD será apreciado no prazo máximo de trinta dias, o qual poderá ser prorrogado por igual período, ante justificativa explícita.

§ 7º - O resultado final do recurso será publicado no Boletim de Pessoal, devendo a DIGEP dar ciência aos interessados.

Art. 38 - Considerando os prazos para o pedido de reconsideração e de recurso interposto à CAD, a eventual diferença do valor da gratificação será processada na folha de pagamento do mês subsequente ao resultado.

Parágrafo único - O resultado da avaliação de desempenho posterior à análise de recursos, por parte da CAD, quando se tratar da carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, deverá ser enviado à unidade de gestão de pessoas do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, tão logo seja dado conhecimento do resultado às partes envolvidas.

Art. 39 - Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o prazo para apresentação de pedido de reconsideração e eventual recurso contará a partir da data de retorno.

## CAPÍTULO VII

### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 40 - Fica instituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que terá as seguintes atribuições:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor; e

II - acompanhar o processo de avaliação de desempenho individual e institucional, em todas as suas etapas, e propor soluções para possíveis conflitos.

§ 1º - A competência de que trata o inciso I é indelegável.

§ 2º - As decisões da CAD deverão ser tomadas pela maioria absoluta dos membros e registradas em ata.

§ 3º - Será responsabilidade da CAD dar ciência aos resultados dos pedidos de reconsideração.

Art. 41 - A CAD será composta por seis membros, conforme a seguinte distribuição:

I - três membros indicados pelo titular da pasta, sendo que um deles a presidirá;

II - um representante do PGPE, que faça jus à GDPGPE ou à GDACE, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente;

III - um representante das carreiras de Ciência e Tecnologia, que faça jus à GDACT, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente; e

IV - um representante da carreira de Analista de Infraestrutura e Especialista em Infraestrutura Sênior, que faça jus à GDAIE, indicado pelo sindicato ou associação de servidores correspondente.

§ 1º - Para cada titular da CAD, deverá ser designado um suplente.

§ 2º - Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos, em exercício no MCTIC, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 3º - Os membros da CAD indicarão, entre seus componentes, um secretário, que ficará responsável por monitorar as solicitações encaminhadas à comissão e registrar as atas das reuniões, dentre outras atribuições que lhe forem cometidas pela comissão.

## CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42 - Caberá à DIGEP, para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho, o acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual, observadas as seguintes competências:

I - notificar os responsáveis pelas Unidades de Avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgar o acesso aos formulários e relatório de avaliação;

II - encaminhar os resultados apurados à SEPES, para inclusão no SIAPE dos dados referentes ao pagamento da GDACT, GDPGPE e GDACE;

III - compilar as avaliações de desempenho da GDAIE e enviá-las ao Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão para inclusão no SIAPE dos dados referentes ao seu pagamento;

IV - dar retorno aos avaliados quanto à necessidade de capacitação, a fim de promover o desenvolvimento e análise de adequação funcional de servidores que percebam GDACT, GDPGPE ou GDACE, nos casos em que o resultado da avaliação de desempenho individual for inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima; e

V - promover, juntamente com as demais unidades do Ministério, ações visando à melhoria do desempenho do servidor nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, em articulação com a UA do servidor.

Art. 43 - A percepção das Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º por seus beneficiários, conforme avaliação de desempenho, fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 44 - Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 45 - Os casos omissos serão tratados pelo Diretor.

Art. 46 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação e revoga a Portaria INT 011, de 27 de fevereiro de 2013.

Carlos Alberto Marques Teixeira  
Diretor Substituto do Instituto Nacional de Tecnologia



## Ciclo de Avaliação e Unidade de Avaliação

<b>Ciclo de Avaliação:</b>		<b>Unidade de Avaliação:</b>	
----------------------------	--	------------------------------	--

### Chefia imediata

**Plano de Trabalho  
Metas de Desempenho Individual**

**Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações - MCTIC  
Instituto Nacional de Tecnologia - INT**

<b>Nome:</b>		<b>SIAPE:</b>		<b>Lotação:</b>	
<b>Cargo Efetivo:</b>		<b>E-mail:</b>		<b>Telefone:</b>	
<b>Cargo ou Função Comissionada ocupada (DAS/FCPE):</b>				<b>Código DAS/FCPE:</b>	

### Identificação do servidor

<b>Servidor:</b>		<b>SIAPE:</b>		<b>Lotação:</b>	
<b>Cargo Efetivo:</b>		<b>E-mail:</b>		<b>Telefone:</b>	
<b>Possui cargo de DAS ou FCPE?</b>		<b>Se sim, qual?</b>			

### Metas de desempenho institucional

#### METAS INTERMEDIÁRIAS DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO

MI 1

MI 2

MI 3

### Metas individuais

CÓDIGO DA META INTERMEDIÁRIA	META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	META PREVISTA (a)	APURAÇÃO PARCIAL (b) *	META ATINGIDA (c)	PERCENTUAL DE ATINGIMENTO (d) (d)=(c)/(a) x 100
------------------------------	-------------------------------	-----------	--------------------	-------------------	-------------------	------------------------	-------------------	--

**MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DE METAS (e)**

Somatório da coluna (d) ÷ Total de metas

(\*) Corresponde a avaliação parcial realizada seis meses após o início do ciclo

Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual	Pontuação Final no Quesito Metas de Desempenho Individual
A partir de 80%	10
De 70% a 79%	9
De 60% a 69%	8
De 50% a 59%	7
De 40% a 49%	6
De 30% a 39%	5
De 20% a 29%	4
De 10% a 19%	3
De 0% a 09%	2

**ATENÇÃO:** O presente formulário, para ser considerado válido para fins de percepção da GDACT, GDPGPE ou GDACE, deverá ter a assinatura do avaliador e a ciência do servidor avaliado, devendo ser encaminhado por meio do SEI para a unidade Serviço de Avaliações de Desempenho - SERAV, em processo específico de Avaliação de Desempenho Individual, juntamente com o Formulário de Avaliação de Desempenho Individual e o Relatório de Avaliação de Desempenho Individual, devidamente assinados pelos avaliadores designados.

## Ciclo de Avaliação e Unidade de Avaliação

Plano de Trabalho  
Metas de Desempenho Individual  
Carreira de Infraestrutura

Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações - MCTIC  
Instituto Nacional de Tecnologia - INT

Ciclo de Avaliação:		Unidade de Avaliação:	
---------------------	--	-----------------------	--

### Chefia imediata

Nome:		SIAPE:		Lotação:	
Cargo Efetivo:		E-mail:		Telefone:	
Cargo ou Função Comissionada ocupada (DAS/FCPE):				Código DAS/FCPE:	

### Identificação do servidor

Servidor:		SIAPE:		Lotação:	
Cargo Efetivo:		E-mail:		Telefone:	
Possui cargo de DAS ou FCPE?		Se sim, qual?			

### Metas de desempenho institucional

#### METAS INTERMEDIÁRIAS DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO

MI 1

MI 2

MI 3

### Metas individuais

CÓDIGO DA META INTERMEDIÁRIA	META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	UNIDADE DE MEDIDA	META PREVISTA (a)	APURAÇÃO PARCIAL (b) *	META ATINGIDA (c)	PERCENTUAL DE ATINGIMENTO (d)  (d)=(c)/(a) x 100

**MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DE METAS (e)**

Somatório da coluna (d) ÷ Total de metas

(\*) Corresponde a avaliação parcial realizada seis meses após o início do ciclo

**Validação**

Data e assinatura do avaliador

Brasília, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura do avaliador

Data e assinatura do avaliado

Brasília, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Assinatura do servidor avaliado

### Ciclo de Avaliação

Período do Ciclo de Avaliação:

### Identificação do Servidor Avaliado

Nome Completo:		SIAPE:	
Cargo:		Classe/Padrão:	
E-mail:		Telefone:	
Unidade de Avaliação:		Sigla da UA:	
Unidade de Lotação:			

### Identificação do Avaliador

Nome Completo:		SIAPE:	
Cargo DAS/FCPE:		Código DAS/FCPE:	
E-mail:		Telefone:	
Unidade de Lotação:			

### Tipo de Avaliação

Marque um X na Avaliação a ser feita:

Avaliação da Chefia

Autoavaliação

Avaliação de Integrante da Equipe

### Avaliação

Atribua ao avaliado uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) nos seguintes fatores, em que 10 (dez) corresponde a superar qualquer expectativa e 0 (zero) corresponde a estar totalmente aquém do esperado

( f )

FATORES

NOTA  
(0 A 10)

#### 1 - Produtividade

Capacidade de atender às demandas com qualidade e em quantidade apropriada, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais ou financeiros com planejamento e organização.

#### 2 - Conhecimento de métodos e técnicas

Conhecimento, aprofundamento, atualização, senso crítico e proposição de melhorias dos métodos, técnicas e processos inerentes ao seu trabalho.

### 3 - Trabalho em equipe

Capacidade de trabalhar levando-se em conta a preservação dos relacionamentos, a colaboração com seus pares, a disseminação do senso de coletividade, a abertura aos debates e a capacidade de agregação.

### 4 - Comprometimento com o trabalho

Envolvimento com as atividades pelas quais é responsável no sentido de facilitar e contribuir efetivamente para a resolução de problemas e para o alcance das metas institucionais.

### 5 - Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo

Capacidade para observar e cumprir normas e regulamentos, bem como de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública.

**SOMATÓRIO DAS PONTUAÇÕES (g) →**

## Resultado da Avaliação

Ao somatório das notas atribuídas (g), deverá ser aplicada a correlação abaixo:

SOMATÓRIO (g)	NOTA (h)
40 – 50 pontos	10
36 – 39 pontos	9
32 – 35 pontos	8
28 – 31 pontos	7
24 – 27 pontos	6
20 – 23 pontos	5
16 – 19 pontos	4
12 – 15 pontos	3
8 – 11 pontos	2
4 – 7 pontos	1
0 – 3 pontos	0

**RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE FATORES - Correlação entre as colunas (g) e (h)**

**Observações (Pontos positivos, Pontos a melhorar, Plano de desenvolvimento, Sugestões)**

**Validação**

**ATENÇÃO:** O presente formulário, para ser considerado válido para fins de percepção da GDACT, GDPGPE ou GDACE, deverá ter a assinatura do avaliador e a ciência do servidor avaliado, devendo ser encaminhado por meio do SEI para a unidade Serviço de Avaliações de Desempenho - SERAV, em processo específico de Avaliação de Desempenho Individual, juntamente com o Plano de Trabalho - Metas de Desempenho Individual GDACT/GDPGPE/GDACE e o Relatório de Avaliação de Desempenho Individual, devidamente assinados pelos avaliadores designados.



### Ciclo de Avaliação

Período do Ciclo de Avaliação:

### Identificação do Servidor Avaliado

Nome Completo:		SIAPE:	
Cargo:		Classe/Padrão:	
E-mail:		Telefone:	
Unidade de Avaliação:		Sigla da UA:	
Unidade de Lotação:			

### Apuração Final das Pontuações do Servidor

Avaliação	Pontuação Obtida (h)	PESO (i)	Resultado j = (h × i)
Chefia		60%	
Autoavaliação		15%	
Integrantes da equipe (média)*		25%	
<b>RESULTADO DA AVALIAÇÃO DE FATORES (k)</b> Somatório da coluna Resultado (j)			

(\*) Dividir o total das *notas atribuídas pelos integrantes da equipe* pelo número de avaliações realizadas.

Resultado da apuração de Metas individuais	(e)	
Resultado da avaliação de Fatores de Desempenho	(k)	
<b>Resultado final na Avaliação de Desempenho Individual GDACT/GDPGPE/GDACE</b>	<b>(e + k)</b>	

Marcar um X em uma das opções abaixo:

Concordo com a avaliação

Discordo da avaliação

Concordo parcialmente com a avaliação

**Observações:**

Rio de Janeiro, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_\_\_

## Validação

**ATENÇÃO:** O presente formulário, para ser considerado válido para fins de percepção da GDACT, GDPGPE ou GDACE, deverá ter a assinatura do servidor avaliado e de sua chefia imediata, devendo ser encaminhado por meio do SEI para a unidade Serviço de Avaliações de Desempenho - SERAV em processo específico de Avaliação de Desempenho Individual, juntamente com o Plano de Trabalho - Metas de Desempenho Individual e os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual de avaliação da chefia, de auto avaliação e dos integrantes da equipe, devidamente assinados pelos avaliadores designados.

**Identificação do servidor avaliado**

Servidor: \_\_\_\_\_ SIAPE: \_\_\_\_\_ Lotação: \_\_\_\_\_

**Identificação do avaliador**

Avaliador: \_\_\_\_\_ SIAPE: \_\_\_\_\_ Lotação: \_\_\_\_\_

**Resultado das Metas do Plano de Trabalho Individual**

**Avaliação da Chefia (a)  
Nota de 0 a 12**

**1 Produtividade**

Cumprimento de Metas Individuais pactuadas no Plano de Trabalho do Servidor após correlação com tabela disposta no verso do formulário.

**Fatores de desempenho do servidor avaliado**

**Avaliação da Chefia (b)  
Nota de 0 a 10**

**Auto Avaliação (c)  
Nota de 0 a 10**

**2 Capacidade Técnica**

Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.

**3 Trabalho em equipe**

Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais.

**4 Comprometimento com o trabalho**

Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.

**5 Cumprimento das normas e procedimentos de conduta**

Postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da Instituição e de suas atividades, tais como, leis, decretos, portarias, código de ética do servidor e demais regulamentos vigentes na área de atuação.

**Somatório dos fatores de desempenho – Chefia (b) e Auto Avaliação (c):**

**Aplique os percentuais de 72,5% para o total da avaliação da Chefia (b) e 27,5% para o total da Auto Avaliação (c)**

**Total de pontos dos fatores de desempenho (d) = (b)+(c):**  
Conforme orientações no verso do formulário.

**Nota final da avaliação de desempenho individual (e) = (a) + (d):**

## Validação

Data e assinatura do avaliador

Brasília, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Concordo com a avaliação

Brasília, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Não concordo com a avaliação e estou ciente de que disponho de 10 dias para impetrar recurso, mediante requerimento dirigido a comissão de acompanhamento.

---

Assinatura do avaliador

---

Assinatura do servidor avaliado

Prezado Gestor,

Visando aferir o desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), solicitamos que sigam os passos descritos a seguir para que o processo de avaliação seja efetivo:

1. **Solicite ao avaliado**, que preencha os dados constantes no campo “Identificação do servidor avaliado” e proceda a “Auto avaliação (c)”, atribuindo uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) para os fatores de desempenho do formulário, realize o somatório das notas e atribua o percentual de 27,5% para o resultado, preenchendo no campo “Somatório dos fatores de desempenho – Auto Avaliação (c)”;
2. Preencha as informações constantes no campo “Identificação do Avaliador”;
3. Com base no Plano de Trabalho Individual do Servidor, obtenha o resultado da **Média do Percentual de atingimento de metas**, realize a correlação com a tabela a seguir e finalmente, preencha o campo “Produtividade, Avaliação da Chefia (a)”:

Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Individual	Pontuação individual no quesito Produtividade
Acima de 80%	12
De 71% a 80%	10
De 61% a 70%	08
De 51% a 60%	06
De 41% a 50%	04
De 31% a 40%	02
De 00% a 30%	00

4. Realize a avaliação dos fatores de desempenho do servidor, atribuindo uma nota de 0 (zero) a 10 (dez) sendo que 10 (dez) corresponde a superar totalmente as expectativas e 0 (zero) corresponde a estar totalmente aquém do esperado, realize o somatório das notas e atribua o percentual de 72,5% para o resultado, preenchendo no campo “Somatório dos fatores de desempenho – Chefia (b)”;

5. Para o total de pontos dos fatores de desempenho (d), realize a soma de (b)+(c) e realize a correlação com a tabela abaixo:

<b>Somatório das notas atribuídas aos Fatores de Desempenho</b>	<b>Pontuação individual no quesito Fatores de Desempenho</b>
De 32 a 40	08
De 28 a 31	07
De 24 a 27	06
De 20 a 23	05
De 16 a 19	04
De 12 a 15	03
De 08 a 11	02
De 04 a 07	01
De 00 a 03	00

6. Preencha a nota final da avaliação de desempenho individual (e), que será a composição da nota final no quesito produtividade (a) com o total de pontos dos fatores de desempenho (d).