



Ministério de Minas e Energia

Consultoria Jurídica

PORTARIA Nº 246, DE 21 DE JUNHO DE 2002.

Estabelece as regras, critérios e procedimentos de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, para os servidores do Ministério de Minas e Energia.

O MINISTRO DE ESTADO DE MINAS E ENERGIA, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto na Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, e no Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito do Ministério de Minas e Energia, as normas regulamentares para a Avaliação de Desempenhos Individual e Institucional dos servidores que fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, instituída pela Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, regulamentada pelo Decreto nº 4.247, de 22 de maio de 2002.

Capítulo I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º A GDATA tem por finalidade incentivar a melhoria da qualidade e da produtividade nas ações do Ministério de Minas e Energia e será concedida aos servidores alcançados pelo Anexo V da Lei nº 9.367, de 16 de dezembro de 1996, e pela Lei nº 6.550, de 5 de julho de 1978, que não estejam organizados em carreira, que não tenham tido alteração em sua estrutura remuneratória entre 30 de setembro de 2001 e 10 de janeiro de 2002, assim como não percebam qualquer outra espécie de vantagem que tenha como fundamento o desempenho profissional, individual ou institucional ou a produção, de acordo com o resultado da avaliação de desempenhos individual e institucional.

§ 1º A GDATA integrará os proventos da aposentadoria e as pensões na média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses ou o valor equivalente a dez pontos, quando percebida por período inferior a sessenta meses.

§ 2º Às aposentadorias e às pensões já concedidas, aplica-se o disposto no parágrafo anterior.

§ 3º Não fará jus à GDATA o servidor alcançado por esta Portaria que ao ocupar Cargo em Comissão faça opção pela remuneração integral desse.

Art. 3º O limite global de pontuação mensal que disporá o MME, a ser distribuído aos servidores, por níveis, corresponderá a setenta e cinco vezes o número de servidores alcançados por esta Portaria, em exercício no Órgão.

Art. 4º A GDATA terá como limite máximo a atribuição de cem pontos por servidor, e mínimo de dez pontos, e o valor a ser pago será calculado multiplicando-se o somatório dos pontos obtidos na avaliação de desempenhos individual e institucional, pelos correspondentes valores a seguir preestabelecidos:

- I - para cargos de nível superior R\$ 5,04 (cinco reais e quatro centavos);
- II - para cargos de nível intermediário R\$ 1,48 (um real e quarenta e oito centavos); e
- III - para cargos de nível auxiliar R\$ 0,68 (sessenta e oito centavos).

Parágrafo único. Dos cem pontos, oitenta e cinco serão atribuídos pelo desempenho individual e os demais pelo desempenho institucional.

Art. 5º O servidor que obtiver, por duas vezes consecutivas, pontuação inferior a cinqüenta por cento dos pontos da avaliação de desempenho individual, estará sujeito à análise de adequação funcional e, se for o caso, submetido a treinamento.

Art. 6º A avaliação de desempenho será feita por uma única unidade de avaliação, denominada de Ministério de Minas e Energia, que agrupará as unidades administrativas, a seguir discriminadas, e que serão tratadas como subunidades de avaliação, para as quais serão distribuídos os pontos globais do Órgão, no mesmo critério tratado no art. 3º desta Portaria:

- I - Gabinete do Ministro;
- II - Consultoria Jurídica;
- III - Secretaria de Energia;
- IV - Secretaria de Minas e Metalurgia;
- V - Gabinete da Secretaria Executiva;
- VI - Gabinete da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração;
- VII - Coordenação-Geral de Modernização e Informática;
- VIII - Coordenação-Geral de Orçamento e Finanças;
- IX - Coordenação-Geral de Planejamento Setorial;
- X - Coordenação-Geral de Recursos Humanos; e
- XI - Coordenação-Geral de Recursos Logísticos.

§ 1º O Secretário-Executivo será o responsável pelo fiel cumprimento do disposto nesta Portaria, bem como apresentar no prazo estabelecido para cada período de avaliação, as razões de eventuais desvios, descumprimento e o não atendimento de metas fixadas.

§ 2º As justificativas de que trata o § 1º serão recebidas como recursos interpostos, a serem analisados pelo Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD.

Art. 7º O ciclo de avaliação, que corresponde ao período considerado para realização da avaliação de desempenhos individual e institucional, terá a duração de seis meses, e o

pagamento da GDATA resultante será de igual período, a partir do segundo mês subsequente ao término do ciclo.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá início na data da publicação desta Portaria, estendendo-se até 31 de agosto de 2002.

Art. 8º O servidor que não permanecer em exercício na mesma subunidade de avaliação por período igual ou superior a cinqüenta por cento do ciclo de avaliação, em virtude de licença, afastamento legal ou remanejamento, perceberá a GDATA da unidade em que houver permanecido por mais tempo, até que seja processada a sua primeira avaliação na nova subunidade.

Art. 9º A GDATA será calculada em seu valor máximo para os servidores alcançados por esta Portaria, se ocupantes de Cargos de Natureza Especial ou Comissionados do Grupo - Direção e Assessoramento Superior - DAS, níveis 5 e 6, e em valor equivalente a sete vezes o número de pontos correspondentes à avaliação institucional do Órgão, se ocupantes de Cargos Comissionados do Grupo - Direção e Assessoramento Superior - DAS, níveis 1, 2, 3 e 4.

§ 1º No caso de servidores investidos em Funções Comissionadas Técnicas - FCT ou Funções Gratificadas - FG, perceberão a GDATA calculada na forma do estabelecido no art. 4º desta Portaria.

§ 2º Os servidores mencionados no caput não serão considerados para fins do estabelecimento do limite global de pontos do órgão e dos cálculos da média e do desvio padrão de que tratam os arts. 3º e 14 desta Portaria, respectivamente.

Art. 10. A avaliação de desempenho e a concessão da GDATA só serão aplicadas aos servidores que cumprirem quarenta horas semanais, salvo disposições diversas em lei específica.

§ 1º Não estão incluídos os servidores com redução de jornada de trabalho e correspondente redução de remuneração, de que trata a Medida Provisória nº 2.174-28, de 24 de agosto de 2001.

§ 2º Estão incluídas em disposições diversas em lei específica, as jornadas de trabalho dos cargos de Médico, Odontólogo e Telefonista, além do horário especial de que trata o § 2º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 11. O Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito do Ministério de Minas e Energia, será composto por dez membros titulares e respectivos suplentes, com substituições a cada dois períodos de avaliação, distribuídos por subunidades de avaliações, nas condições e quantitativos a seguir indicados:

SUBUNIDADE DE AVALIAÇÃO	REPRESENTANTE TITULAR	REPRESENTANTE SUPLENTE	TOTAIS		
			DOS AVALIADORES	DOS AVALIÁVEIS	
Gabinete do Ministro	1	1	1	1	4
Consultoria Jurídica	1	1	1	1	4
Secretaria de Energia	1	1	1	1	4

Secretaria de Minas e Metalurgia	1	1	1	1	4
Secretaria Executiva	1	1	1	1	4
TOTAIS	5	5	5	5	20

§ 1º A representação dos avaliadores deverá recair sobre as chefias imediatas das unidades administrativas que compõem a unidade de avaliação, cuja indicação será feita pelo responsável desta.

§ 2º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de Cargo em Comissão de Direção, Código DAS-101, ou Função Gratificada, aos quais os servidores estejam diretamente subordinados.

§ 3º A representação dos servidores avaliáveis será eleita por seus pares para esse fim.

Art. 12. O CAD, além de elaborar suas normas de funcionamento, terá a incumbência de:

- I - julgar os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual;
- II - avaliar o desempenho e acompanhar o processo de avaliação de desempenho;
- III - propor as alterações consideradas necessárias para sua melhor operacionalização em relação aos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual, observado o disposto nesta Portaria;
- IV - avocar para sua análise os casos de avaliação em que o servidor tenha recebido pontuação com desvio superior a vinte e cinco por cento em relação à média das avaliações de desempenho individual;
- V - informar à CGRH a ocorrência dos casos previstos no art. 5º desta Portaria; e
- VI - outras que lhe venham a ser atribuídas.

§ 1º O presidente do Comitê e seu substituto serão eleitos, dentre seus componentes, pelos respectivos membros.

§ 2º Todos os atos gerados pelo Comitê deverão ser encaminhados à Coordenação-Geral de Recursos Humanos para publicação no Boletim de Pessoal.

§ 3º No caso de recurso, em que o servidor seja beneficiado nos termos da legislação, a compensação será efetuada no mês subsequente à publicação da decisão final.

§ 4º As decisões do CAD serão tomadas por maioria simples.

§ 5º O membro do CAD abster-se-á de votar quando a questão relacionar-se à subunidade da qual é titular.

§ 6º O quórum mínimo para reunião é de metade mais um de seus membros.

Art. 13. Fica a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, responsável pelo apoio logístico ao CAD, especificamente em relação à administração do processo de avaliação de desempenhos individual e institucional, bem como atualização de suas ferramentas e instrumentos e implementação de sistema informatizado para o processamento dos dados oriundos da avaliação de que trata esta Portaria.

Capítulo II DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 14. 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 da organização e, para efeito de pagamento da GDATA, observará o seguinte parâmetro:

I - ao servidor serão atribuídos no mínimo de dez e no máximo oitenta e cinco pontos;

II - a média aritmética do conjunto de servidores de cada subunidade de avaliação não poderá ser superior a sessenta pontos; e

III - o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco pontos.

Art. 15. A avaliação de desempenho individual utilizará os fatores e respectivas pontuações a seguir:

FATORES	RESULTADO DO DESEMPENHO	PESOS
Relacionamento Interpessoal	NA 10 PONTOS	AE 11 A 35 PONTOS
Comunicação e Negociação		DE 36 A 60 PONTOS
Iniciativa, Criatividade e Flexibilidade		SE 61 A 85 PONTOS
Tempestividade e Conhecimento do Trabalho		
Qualidade e Produtividade		
Autodesenvolvimento		
Planejamento e Orientação para Resultado		
Visão Sistêmica, Trabalho em Equipe e Liderança		
Organização e Tomada de Decisão		
Comportamento Ético		

Legenda: NA - não atingiu AE - abaixo da expectativa DE - dentro da expectativa SE - superou expectativa

Parágrafo único. Os pesos para cada fator serão atribuídos pelas subunidades de avaliação, na observância da contribuição deste para o atingimento de suas metas, cuja escala deverá variar de um a três em ordem crescente de importância.

Art. 16. A avaliação de desempenho individual será realizada utilizando-se a Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, modelo constante do Anexo I desta Portaria.

§ 1º A pontuação final (PF) da FADI de cada servidor resultará da divisão do somatório (S) da pontuação com peso (PC) pelo somatório (S) dos pesos (PS), ou seja: $PF > S(PC)$.

$S(PS)$

§ 2º Na mesma FADI a pontuação com peso (PC) será a resultante do produto da pontuação parcial (PP) pelo seu respectivo peso (PS) em cada desempenho (DS), ou seja: $PC > PP \times PS$.

Capítulo III DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 17. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas do Ministério de Minas e Energia.

Art. 18. Fica delegada ao Secretário-Executivo a competência para fixar, anualmente, por ato, que deverá ser publicado antes do início de cada ciclo de avaliação, as metas de desempenho institucional.

§ 1º A fixação das metas de desempenho institucional deverá levar em consideração as metas do Plano Plurianual, os projetos e as atividades prioritárias, as condições especiais de trabalho e as características específicas do Ministério de Minas e Energia, decorrentes da natureza de suas atividades.

§ 2º As metas de desempenho institucional serão revistas sempre em que houver superveniência de fatores que influenciem significativamente sua consecução.

Art. 19. A avaliação de desempenho institucional será realizada com base no atingimento das metas estabelecidas para o Órgão que também é a unidade de avaliação.

Parágrafo único. O desempenho institucional será aferido semestralmente para fins de pagamento da GDATA.

Art. 20. A avaliação de desempenho institucional será feita utilizando-se os fatores e respectivas pontuações a seguir:

UNIDADES DE AVALIAÇÃO	RESULTADO DO DESEMPENHO	PONTUAÇÃO
Ministério de Minas e Energia	De 0% a 39%	0
	De 40% a 59%	5
	De 60% a 79%	10
	A partir de 80%	15

Capítulo IV DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 21. Na ausência da publicação das metas de desempenho institucional, os servidores farão jus apenas à parcela da GDATA decorrente da avaliação individual.

Art. 22. A partir do início do primeiro ciclo, e até que se obtenha o resultado da primeira avaliação, os servidores receberão, a título de GDATA, o correspondente a cinqüenta pontos.

Art. 23. Ao servidor nomeado no decorrer do ciclo de avaliação, até que seja processada sua primeira avaliação, será atribuída, a título de GDATA, a pontuação do desempenho institucional do período, acrescida de 37,05 (trinta e sete vírgula zero cinco) pontos referentes à avaliação de desempenho individual.

Capítulo V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. A metodologia e os procedimentos para a avaliação de desempenho serão estabelecidos pelo CAD, em entendimento com a Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração, cujo resultado comporá o sistema informatizado de que trata o art. 13 desta Portaria.

Art. 25. Os procedimentos relativos ao encaminhamento de recurso por parte do servidor avaliado constarão da FADI.

Art. 26. As peculiaridades e os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pelo Secretário-Executivo do Ministério de Minas e Energia.

Art. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO GOMIDE

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 26/06/2002 - Seção 2

ANEXO I

MM	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL E MINISTÉRIO DE MINAS E ENERGIA		FADI GDATA	
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL				
1. NOME DO SERVIDOR AVALIADO		2. CICLO DE AVALIAÇÃO // A //		
3. MATRÍCULA SIAPE		4. CARGO EFETIVO OCUPADO PELO SERVIDOR	6. SUBUNI DADE DE AVALIAÇ ÃO	
AVALIAÇÃO				
7. AVALIAÇÃO FATORES DE DESEMPENHO		DESEMPENHO (DS)	PONTUA ÇÃO	PESO
				PONTUAÇÃO COM PESO

		PARCIAL (PP)	(PS)	(PC)
F1 - Relacionamento Interpessoal - ser reconhecido pelos companheiros de trabalho, tanto do nível hierárquico superior quanto equivalente ou inferior, como sendo de relacionamento e convivência fáceis.	NA	AE	DE	SE
F2 - Comunicação e Negociação - capacidade de ouvir, processar e compreender o contexto da mensagem, argumentar com coerência usando feedback de forma adequada, facilitando a interação entre as partes. - capacidade de expressar-se e ouvir o outro buscando equilíbrio de soluções satisfatórias nas propostas apresentadas pelas partes, quando há conflitos de interesse.	NA	AE	DE	SE
F3 - Iniciativa, Criatividade e Flexibilidade. - capacidade de iniciar a ação com independência, alcançando os resultados esperados. - capacidade para conceber soluções inovadoras viáveis e adequadas para as situações apresentadas. - capacidade para adaptar-se oportunamente às diferentes exigências do meio, sendo capaz de rever sua postura frente a argumentações convincentes.	NA	AE	DE	SE
F4 - Tempestividade e Conhecimento do Trabalho - realização do trabalho dentro do prazo estabelecido. - domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades.	NA	AE	DE	SE
F5 - Qualidade e Produtividade - postura orientada para a busca contínua da satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos. - capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto.	NA	AE	DE	SE
F6 - Autodesenvolvimento - interesse em se desenvolver e progredir profissionalmente, buscando os meios adequados para adquirir novos conhecimentos e experiências relacionadas com seu campo de atuação.	NA	AE	DE	SE
F7 - Planejamento e Orientação para Resultado. - capacidade para planejar o trabalho, atingindo resultados por meio do estabelecimento de prioridades, metas atingíveis, mensuráveis e dentro de critérios de desempenho válidos. - capacidade para	NA	AE	DE	SE

desenvolver projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição.				
F8 - Visão Sistêmica, Trabalho em Equipe e Liderança. - capacidade para perceber a integração e interdependência das partes que compõem o todo, visualizando tendências e possíveis ações capazes de influenciar o futuro. - habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos. - capacidade para catalizar os esforços grupais, de forma a atingir ou superar os objetivos organizacionais, estabelecendo um clima motivador, formação de parcerias estimulando o desenvolvimento de equipe.	NA	AE	DE	SE
F9 - Organização e Tomada de Decisão - capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuição adequada do tempo e das tarefas; saber situar-se no tempo e no espaço, com relação às responsabilidades assumidas. - capacidade para selecionar alternativas de forma sistematizada e perspicaz, obtendo e implementando soluções adequadas diante de problemas identificados, considerando limites e riscos.	NA	AE	DE	SE
F10 - Comportamento Ético - postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação.	NA	AE	DE	SE

Legenda: NA - não atingiu (10 pontos) AE - abaixo da expectativa (de 11 a 35 pontos) DE - dentro da expectativa (de 36 a 60 pontos) SE - superou expectativa (de 61 a 85 pontos) Pesos: 1 a 3 (na ordem crescente de importância)	SOMATÓRIO (S)
	PONTUAÇÃO FINAL (PF)
VALIDAÇÃO	
8. MANIFESTAÇÃO DO AVALIADO CONCORDO COM A AVALIAÇÃO NÃO CONCORDO COM A AVALIAÇÃO. ESTOU CIENTE DE QUE DISPONHO DE 30 DIAS PARA IMPETRAR RECURSO, MEDIANTE REQUERIMENTO DIRIGIDO AO CAD. Brasília, de de .	9. DATA E ASSINATURA DO AVALIADOR Brasília, de de . ----- Assinatura do(a) Avaliador(a)
Assinatura do(a) Avaliado(a)	