



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 cinquenta 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 cinquenta 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	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	DE 36 A 60 PONTOS	SE 61 A 85 PONTOS
Comunicação e Negociação				
Iniciativa, Criatividade e Flexibilidade				
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 cinquenta 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 E	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL 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. SUBUNIDADE DE AVALIAÇÃO	
AVALIAÇÃO				
7. AVALIAÇÃO FATORES DE DESEMPENHO		DESEMPENHO (DS)	PONTUAÇÃO	PESOS
				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)	