



Ministério de Minas e Energia

Consultoria Jurídica

PORTARIA Nº 25, DE 13 DE JANEIRO DE 2006. (*)

Dispõe sobre critérios e procedimentos da avaliação de desempenho referente à Gratificação de Desempenho de Atividade de Recursos Minerais - GDARM e à Gratificação de Desempenho de Atividades de Produção Mineral - GDAPM.

O MINISTRO DE ESTADO, INTERINO, DE MINAS E ENERGIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos II e IV, da Constituição e tendo em vista o disposto no art. 6º do Decreto nº 5.616, de 13 de dezembro de 2005, resolve:

Art. 1º Aprovar as normas regulamentares para a Avaliação de Desempenho Institucional do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM e Individual dos Servidores que fazem jus à Gratificação de Desempenho de Atividade de Recursos Minerais - GDARM e da Gratificação de Desempenho de Atividades de Produção Mineral - GDAPM, instituídas pela Lei nº 11.046, de 27 de dezembro 2004, regulamentada pelo Decreto nº 5.616, de 13 de dezembro de 2005.

I - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A concessão da GDARM e da GDAPM tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do DNPM em suas áreas de atuação, sendo devidas somente quando o servidor estiver em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo naquela autarquia, observado o disposto no art. 8º desta Portaria.

Art. 3º A GDARM é devida aos ocupantes de cargos nas carreiras do DNPM, conforme definido no art. 15 da Lei nº 11.046, de 2004, com a redação dada pela Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005.

Art. 4º A GDAPM é devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM, de que trata o art. 3º da Lei n 11.046, de 2004, ocupantes dos cargos de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza, Geólogo e Químico, bem como os cargos de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais.

Art. 5º A GDARM será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do DNPM, com observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até 20% incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até 15% incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Art. 6º A GDAPM será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do DNPM, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido em Lei, com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 10 (dez) pontos por servidor.

§ 1º A pontuação referente à GDAPM terá a seguinte distribuição:

I - até 57 (cinquenta e sete) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação do desempenho individual; e

II - até 43 (quarenta e três) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação do desempenho institucional.

Art. 7º O titular de cargo efetivo de que trata o art. 15 da Lei nº 11.046, de 2004, em exercício no DNPM, fará jus à GDARM ou à GDAPM, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições:

I - os ocupantes de cargos comissionados de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberão GDARM ou a GDAPM calculada no seu valor máximo; e

II - os ocupantes de cargos comissionados DAS-1 a 4 e de função de confiança, ou equivalentes, perceberão até 100% do valor máximo da GDARM ou da GDAPM exclusivamente em decorrência do resultado da avaliação institucional.

Parágrafo único. O valor da avaliação atribuído ao servidor investido em um dos cargos referidos nos incisos I e II não deve ser computado para cálculo de média e desvio-padrão mencionados no inciso I do art. 8º do Decreto nº 5.616, de 2005.

Art. 8º O titular de cargo efetivo de que trata o art. 15 da Lei nº 11.046, de 2004, que não se encontre em exercício no DNPM, somente fará jus à GDARM ou à GDAPM, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDARM ou a GDAPM calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em exercício no DNPM; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDARM ou a GDAPM em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor nomeado para exercer cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDARM ou a GDAPM no valor de 75% do seu valor máximo.

Art. 9º O servidor beneficiário da GDARM ou da GDAPM que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a 50% do seu valor máximo em duas avaliações consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação a ser implantado pelo DNPM.

Art. 10. Será instituído no âmbito do DNPM, em ato do Diretor-Geral, na forma prevista no § 1º do art. 10 do Decreto nº 5.616, de 2005, o Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD/DNPM, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual dos servidores ocupantes dos cargos referidos nos arts. 3º e 4º desta Portaria.

Art. 11. A avaliação de desempenho será feita por uma única unidade de avaliação, correspondente ao DNPM como um todo, que agrupará as unidades administrativas, a seguir discriminadas, e que serão tratadas como subunidades de avaliação:

- I - Gabinete do Diretor-Geral;
- II - Procuradoria Jurídica;
- III - Diretoria de Administração Geral;
- IV - Diretoria de Outorga e Cadastro Mineiro;
- V - Diretoria de Fiscalização;
- VI - Diretoria de Planejamento e Arrecadação;
- VII - Diretoria de Desenvolvimento e Economia Mineral; e
- VIII - Distritos.

Parágrafo único. O Diretor-Geral do DNPM será o responsável pelo fiel cumprimento do disposto nesta Portaria, bem como pela apresentação ao Ministério de Minas e Energia, no prazo estabelecido para cada período de avaliação, as razões de eventuais desvios, descumprimento e o não atendimento de metas fixadas.

Art. 12. O ciclo de avaliação, que corresponde ao período considerado para realização das avaliações de desempenhos individual e institucional, terá a duração de seis meses, e o pagamento da GDARM e da GDAPM resultante, será de igual período, a contar do mês subsequente ao do processamento.

§ 1º O primeiro ciclo de avaliação terá início com a publicação no Diário Oficial da União, do ato de fixação das metas de desempenho institucional, com término em junho de 2006, em conformidade com o disposto no § 2º do art. 11 do Decreto nº 5.616, de 2005.

§ 2º O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas na seqüência, eventuais diferenças pagas a maior ou menor.

§ 3º Os demais ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional serão realizados semestralmente, iniciando-se nos meses de julho e janeiro.

§ 4º A avaliação de desempenho individual considerará apenas os meses inteiros do calendário civil, desprezando-se as frações de dias.

§ 5º O servidor que não permanecer em exercício na mesma subunidade de avaliação por período igual ou superior a 50% do ciclo de avaliação, em virtude de licença, afastamento legal ou remanejamento, perceberá a GDARM ou a GDAPM da subunidade em que houver permanecido por mais tempo, até que seja processada a sua primeira avaliação na nova subunidade.

Art. 13. O primeiro período de avaliação individual do servidor, a contar da data de início do exercício deste como ocupante do cargo de que trata o art. 3º desta Portaria, não poderá ser inferior a seis meses e se dará conjuntamente com a avaliação dos demais servidores.

Parágrafo único. O servidor receberá, a partir do mesmo exercício, e até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, 50% sobre o valor máximo da parcela individual, acrescido do valor correspondente ao percentual apurado na avaliação institucional do período.

Art. 14. O titular do cargo de provimento efetivo referido no arts. 3º e 4º desta Portaria, exonerado de cargo em comissão, no qual tenha permanecido por período inferior a dois terços de um período completo de avaliação, será submetido à avaliação individual.

Parágrafo único. O servidor exonerado de cargo em comissão, receberá, até que seja processada sua avaliação de desempenho individual, a título da parcela individual, o correspondente a sua avaliação do período anterior ou, se não tiver sido avaliado, 50% sobre o valor máximo da parcela individual, acrescido do valor correspondente à avaliação institucional do período.

Art. 15. A avaliação de desempenho e a concessão da GDARM ou da GDAPM só serão aplicadas aos servidores que cumprirem quarenta horas semanais, salvo disposições diversas definidas em Lei específica.

Parágrafo único. Não estão incluídos no **caput**, 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.

II - DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 16. 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 GDARM ou da GDAPM, observará os seguintes parâmetros:

I - as avaliações de desempenho individuais deverão ser feitas numa escala de 0 a 100 pontos;

II - a média aritmética das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a 95 pontos, considerado o conjunto de avaliações na subunidade de avaliação;

III - o desvio padrão deverá ser maior ou igual a 5 pontos;

IV - na hipótese de haver subunidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a 95 pontos;

V - no caso de movimentação do servidor, será considerada como avaliação de desempenho individual, aquela efetivada na subunidade administrativa em que ele permanecer por um maior tempo do período; e

VI - a média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores não poderá ser superior ao resultado da respectiva avaliação institucional.

Art. 17. A avaliação de desempenho individual utilizará os fatores e respectivas pontuações a seguir:

FATORES	Resultado do Desempenho Individual				PESOS
Comunicação e Relacionamento Interpessoal	NA 25 Pontos	AE 26 A 50 Pontos	DE 51 A 80 Pontos	SE 81 A 100 Pontos	
Execução de Metas (Produtividade)					
Qualidade do Trabalho					
Tempestividade do Trabalho					
Conhecimento do Trabalho e Comprometimento com as Metas					
Iniciativa, Criatividade e Flexibilidade					

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

Parágrafo único. Os pesos para cada fator serão atribuídos em ato do Diretor-Geral do DNPM, considerando-se a contribuição do fator para o alcance das metas, cuja escala deverá variar de um a três em ordem crescente de importância.

Art. 18. A avaliação de desempenho individual será realizada utilizando-se a Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, modelo constante do Anexo a esta Portaria, dando-se ciência do resultado da avaliação ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

§ 1º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem o mesmo delegar competência.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos servidores a ele subordinados no período a ser avaliado.

§ 3º A pontuação final (PF) da FADI de cada servidor resultará do somatório (Σ) dos produtos das pontuações pelos seus respectivos pesos (PC) dividido pelo somatório (Σ) dos pesos (PS), ou seja: $PF = \Sigma (PC) / \Sigma (PS)$.

§ 4º 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: $PC = PP \times PS$.

§ 5º A GDARM a ser atribuída ao servidor será obtida através do produto do centésimo da pontuação final (PF) pelo percentual de 20% do vencimento básico do servidor ($GDARM = 0,01PF \times 20\%$ do vencimento básico).

§ 6º A GDAPM a ser atribuída ao servidor será obtida através do produto do centésimo da pontuação final (PF) por 57 pontos, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido em lei ($GDAPM = 0,01PF \times 57$ pontos).

Art. 19. O servidor, nas hipóteses de missão ou estudo no exterior e afastamentos legais por prazo inferior ao do período de avaliação e superior a dois terços desse período, terá como avaliação de desempenho individual o equivalente à sua avaliação do período anterior ou, se não tiver sido avaliado, 50% sobre o valor máximo da parcela individual, acrescido do valor correspondente à avaliação institucional do período.

Art. 20. O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de até sessenta dias úteis contados a partir da ciência do resultado de sua avaliação.

Parágrafo único. Ato do Diretor-Geral do DNPM disporá sobre a sistemática, os critérios e os procedimentos inerentes ao recurso referido no **caput**.

III - DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 21. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e características específicas compatíveis com as atividades do DNPM.

§ 1º As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do Diretor-Geral do DNPM e deverão considerar: as metas do Plano Plurianual; os projetos e as atividades prioritárias; as condições especiais de trabalho; e as características específicas do DNPM, decorrentes da natureza de suas atividades.

§ 2º Para efeito no disposto no § 1º deste artigo, caberá ao DNPM, antes da publicação do ato correspondente, encaminhar ao Ministério de Minas e Energia, para deliberação, proposição consolidando as metas de desempenho institucional a serem observadas pela autarquia.

§ 3º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que influenciem significativamente sua consecução, ouvido previamente o Ministério de Minas e Energia.

Art. 22. A avaliação de desempenho institucional será realizada com base no alcance das metas estabelecidas para o DNPM que, nos termos do art. 11 desta Portaria, constitui-se como uma única unidade de avaliação.

Parágrafo único. O desempenho institucional será aferido semestralmente para fins de pagamento da GDARM ou da GDAPM, no mesmo período correspondente ao ciclo de avaliação individual.

Art. 23. A avaliação de desempenho institucional será realizada utilizando-se os fatores e respectivas pontuações a seguir descritas:

UNIDADE DE AVALIAÇÃO	Desempenho Institucional	Percentual a ser atribuído aos servidores/GDARM	Pontuação a ser atribuída aos servidores/GDAPM
Departamento Nacional de Produção Mineral	Até 40%	0 %	0 pontos
	> 40% a 50%	3,5 %	10 pontos
	> 50% a 65%	7 %	20 pontos
	> 65% a 80%	10,5 %	30 pontos
	> 80% a 90%	14 %	40 pontos
	> 90% a 100%	15 %	43 pontos

IV - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. A metodologia e os procedimentos complementares para a avaliação de desempenho serão estabelecidos em ato do Diretor-Geral do DNPM, respeitado o disposto nesta Portaria.

Art. 25. Sendo verificada, após acompanhamento e análise dos resultados obtidos pelas avaliações de desempenho individual e institucional, qualquer inadequação no processo avaliatório para o alcance dos objetivos definidos, poderá o CAD/DNPM propor modificação nos critérios, fatores e procedimentos adotados ao Diretor-Geral do DNPM que, a seu juízo, submeterá, no que couber, ao Ministro de Estado de Minas e Energia.

Art. 26. Os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pelo Diretor-Geral do DNPM, após consulta ao órgão central do Sistema de Pessoal Civil - SIPEC.

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

NELSON JOSÉ HUBNER MOREIRA

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.01.2006 e republicado no D.O.U. de 30.01.2006 e 23.02.2006.

(*) Republicada por ter saído no DOU nº 21, de 30/01/2006, Seção 1, página 90, com incorreção do original.

Anexo

DNPM	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL DEPARTAMENTO NACIONAL DA PRODUÇÃO MINERAL	FADI GDARM-GDAPM
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL		
1. NOME DO SERVIDOR AVALIADO «SERVIDOR»		2. CICLO DE AVALIAÇÃO / / A / /
3. MATRÍCULA SIAPE «SIAPE»	4. CARGO EFETIVO OCUPADO PELO SERVIDOR «CARGO»	6. SUBUNIDADE DE AVALIAÇÃO «LOTAÇÃO»
AVALIAÇÃO		
7. AVALIAÇÃO	FATORES DE DESEMPENHO	DESEMPENHO (DS)
		PONTUAÇÃO PARCIAL (PP)
		PESOS (PS)
		PONTUAÇÃO COM PESO (PC)
	F1 - Comunicação e Relacionamento Interpessoal - Capacidade de expressar-se e ouvir o outro, facilitando a interação entre as partes e ser reconhecido pelos companheiros de trabalho, tanto do nível hierárquico superior quanto equivalente ou inferior, como sendo de relacionamento e convivência fáceis.	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	F2 - Execução de Metas (Produtividade) - capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo, traduzindo-se na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto. - capacidade para planejar o trabalho, estabelecendo prioridades visando o alcance de metas.	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	F3 - Qualidade do trabalho. - postura orientada para a busca contínua da melhoria da qualidade do trabalho, da satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	F4 - Tempestividade do Trabalho. - realização do trabalho dentro do prazo estabelecido.	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	F5 - Conhecimento do Trabalho e Comprometimento com as Metas. - domínio dos processos, ferramentas e habilidades necessárias ao desempenho das atividades. - capacidade para desenvolver projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	F6 - 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.	<input type="checkbox"/> NA <input type="checkbox"/> AE <input type="checkbox"/> DE <input type="checkbox"/> SE
	Legenda: NA - não atingiu (25 pontos) AE - abaixo da expectativa (de 26 a 50 pontos) DE - dentro da expectativa (de 51 a 80 pontos) SE - superou expectativa (de 81 a 100 pontos) Pesos: 1 a 3 (na ordem crescente de importância)	SOMATÓRIO (Σ)
		PONTUAÇÃO FINAL (PF)
VALIDAÇÃO		
8. MANIFESTAÇÃO DO AVALIADO		9. DATA E ASSINATURA DO AVALIADOR
<input type="checkbox"/> CONCORDO COM A AVALIAÇÃO <input type="checkbox"/> NÃO CONCORDO COM A AVALIAÇÃO. ESTOU CIENTE DE QUE DISPONHO DE 30 DIAS PARA IMPETRAR RECURSO, MEDIANTE REQUERIMENTO DIRIGIDO AO CAD. <div style="text-align: right;"> _____ Assinatura do(a) Avaliado(a) </div>		<div style="text-align: center;"> _____ Assinatura do(a) Avaliador(a) </div>