



MINISTÉRIO DA INTEGRAÇÃO NACIONAL
DEPARTAMENTO NACIONAL DE OBRAS CONTRA AS SECAS

PORTARIA Nº 442/DGICRH, DE 11 DE NOVEMBRO DE 2010.

O DIRETOR GERAL DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE OBRAS CONTRA AS SECAS - DNOCS, no uso de suas atribuições legais, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos das avaliações de desempenho institucional e individual, para os fins de aferição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, para os servidores ativos do Departamento Nacional de Obras Contra as Secas - DNOCS, observando as disposições contidas no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, publicado no Diário Oficial da União do dia 22 seguinte, e as orientações estabelecidas nesta Portaria.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus à Gratificação de Desempenho de que trata o art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

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 alcançados pelo art. 1º e do órgão ou da entidade em que se encontra em exercício.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá duração de 3 (três) meses, com início em 21 novembro de 2010, e encerramento em 21 de fevereiro de 2011.

Art. 3º Os valores referentes à gratificação de desempenho referida no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a ela fazem jus em função dos resultados dos desempenhos individual e institucional dessa Autarquia.

§ 1º A gratificação de desempenho regulamentada por esta portaria será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 2º A pontuação aferida será multiplicada pelo valor do ponto constante do Anexo I desta Portaria.

Art. 4º São consideradas unidades de avaliação as seguintes unidades organizacionais do DNOCS:

I - Gabinete do Diretor Geral;

II - Coordenação Geral de Planejamento e Gestão Estratégica;

DNOCS/ICRH
PUBLICADO NO
DIÁRIO OFICIAL
Nº 216
DE 19/11/10

- III - Auditoria Interna;
- IV - Procuradoria Federal;
- V - Diretoria de Desenvolvimento Tecnológico e Produção;
- VI - Diretoria de Infra-Estrutura Hídrica;
- VII - Diretoria Administrativa;
- VIII - Coordenadorias Estaduais.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 5º Compete à Coordenação de Recursos Humanos - CRH o planejamento e a coordenação das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento da GDPGPE.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual serão considerados os seguintes fatores com os seus respectivos pesos constantes no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - Anexo II:

I - produtividade no trabalho: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recurso, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade (Peso 6);

II - conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho (Peso 5);

III - trabalho em equipe: capacidade de se colocar à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível a críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores (Peso 6);

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir efetivamente para obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho (Peso 4);

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada pelos princípios éticos desta (Peso 4)

§ 2º No primeiro ciclo de avaliação, os servidores ocupantes ou não de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual apenas pela chefia imediata. Em caso de impossibilidade desta fazer a avaliação, ela será realizada pela chefia imediatamente superior.

§ 3º Os servidores ocupantes de cargos de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional desta Autarquia.

§ 4º Caberá à Coordenação de Recursos Humanos do DNOCS consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processo.

Art. 6º A cada um dos fatores e seus respectivos critérios de avaliação, deverá ser atribuída pontuação conveniente:

- I - O servidor nunca apresenta os resultados esperados: 0 ponto.
- II - O servidor raramente apresenta os resultados esperados: 1 ponto.
- III - O servidor ocasionalmente apresenta os resultados esperados: 2 pontos.

DNOCS/CRH
PUBLICADO NO
DIÁRIO OFICIAL
Nº 219
DE 27/11/10

(Handwritten signature)

IV – O servidor frequentemente apresenta os resultados esperados: 3 pontos.

V – O servidor sempre apresenta os resultados esperados: 4 pontos.

Art. 7º As avaliações individuais serão processadas por meio de um sistema eletrônico disponível no sítio do DNOCS. O avaliador deverá acessar a opção Avaliação de Desempenho.

Art. 8º Para fins de cálculo dos efeitos financeiros a nota da parcela individual será correlacionada com as faixas definidas no Anexo III.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º São consideradas metas globais as metas de desempenho institucional regulamentadas em portaria específica.

§ 2º Compete à Coordenação Geral de Planejamento e Gestão Estratégica – CGPE coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas institucionais e providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos a essas atividades.

§ 3º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a entidade não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 10 As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas ao final do ciclo e produzirão efeitos financeiros mensais pelo período de um ano.

§ 1º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§ 2º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões (Anexo I).

§ 3º 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 de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, até que seja processada a avaliação de desempenho individual do próximo ciclo.

§ 4º O titular de cargo de provimento efetivo que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo, obedecido o disposto no § 2º Art. 5º.

§ 5º 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.

§ 6º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros retroativos a 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 7º A pontuação referente à parcela institucional da gratificação de desempenho será paga de acordo com a média do resultado apurado das metas institucionais definidas em portaria específica.

§ 8º Para fins de cálculo dos efeitos financeiros a nota da parcela institucional será correlacionada com as faixas definidas no Anexo IV.

Art. 11 Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, quando não se encontrarem em exercício no DNOCS, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho.

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

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 12 Em caso de licenças e afastamentos previstos na Lei nº 8.112/90 considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 13 Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 14 Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

Art. 15 A GDPGPE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16 Fica instituída, no âmbito do DNOCS, por intermédio de ato do Diretor Geral, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD com a finalidade de:

I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;

IV - 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;

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

§ 1º Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos em exercício no DNOCS que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 2º As decisões da CAD serão deliberadas pela maioria dos seus membros, cabendo ao seu Presidente o direito ao voto de desempate.

§ 3º A CAD se reunirá nos prazos e condições estabelecidas nesta Portaria: ordinariamente, para julgar recursos e deliberar decisão de caráter definitivo; extraordinariamente, por solicitação de qualquer dos seus membros ou por decisão do seu presidente.

Art. 17 Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da Coordenação de Recursos Humanos do DNOCS, a quem também caberá identificar os servidores que alcançaram resultado inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima atribuída à parcela individual e

solicitar posicionamento dos responsáveis pela unidade de avaliação.

Art.18 As Coordenadorias Estaduais, por serem unidades descentralizadas, deverão instituir subcomissões de acompanhamento.

Parágrafo único. As Coordenadorias deverão remeter documento ao presidente da CAD solicitando que a subcomissão seja instituída e informando os servidores que a constituirão.

Art. 19 À subcomissão de acompanhamento caberão as atribuições contidas no Art.16 desta Portaria e, ainda, encaminhar a documentação à Coordenação de Recursos Humanos, contendo o histórico do processo e o resultado do recurso interposto, com vistas à consolidação dos resultados individual e institucional e atualização da folha de pagamento.

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 20 O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de 10 (dez) dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração será apresentado pelo avaliado, conforme sua lotação, à unidade de Recursos Humanos da Administração Central ou das Coordenadorias Estaduais, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 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 pelo avaliador, à unidade de Recursos Humanos, que dará ciência da decisão ao servidor.

DO RECURSO

Art. 21 Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito caberá recurso à Comissão de Acompanhamento, no prazo de 10 (dez) dias, conforme Art.16. IV.

§ 1º Em caso de recurso interposto por membro da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 21, ou de recurso referente à avaliação efetuada por um de seus membros, o membro envolvido estará impossibilitado de participar do julgamento deste recurso.

§ 2º A Comissão publicará a decisão final do recurso no boletim administrativo do DNOCS e encaminhará cópia ao servidor.

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 22 Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévia conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 23 Para ciclos seguintes serão formulados novos procedimentos e critérios para as avaliações de desempenho individual e institucional, bem como a sistemática para o estabelecimento de metas e indicadores de desempenho institucional, nos termos do Decreto nº 7.133.

Art. 24 O DNOCS poderá expedir instrumentos complementares a esta Portaria.

Parágrafo único. Os assuntos omissos nesta Portaria estão contemplados no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Art. 25 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.


ELIAS FERNANDES NETO
Diretor Geral do DNOCS

DNOCS/GRH
PUBLICADO NO
DIÁRIO OFICIAL
Nº 219
DE 27/11/10