



12.847	1061 0515 0020	Na Região Nordeste	F	3	1	30	0	113	5.900.000
12.847	1061 0515 0040	Na Região Sul	F	4	1	30	0	113	9.500.000
12.847	1061 0515 0030	Na Região Sudeste	F	4	1	30	0	113	9.500.000
12.847	1061 0515 0016	Na Região Norte	F	4	1	30	0	113	3.300.000
12.847	1061 0969	Apoio ao Transporte Escolar na Educação Básica Nacional	F	4	1	30	0	113	11.100.000
12.847	1061 0969 0001		F	4	1	30	0	113	11.100.000
TOTAL - FISCAL									5.900.000
TOTAL - SEGURIDADE									9.500.000
TOTAL - GERAL									14.400.000

Ministério da Saúde

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE

PORTARIA Nº 1.743, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2010

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDGPPE e da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST devidas aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Fundação Nacional de Saúde (Funasa).

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, no uso das atribuições que lhe confere o art. 14, VIII, do Anexo I, do Decreto nº 7.335, de 19.10.2010, publicado no D.O.U., do dia 20 subsequente, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.355/2006, alterada pela Lei nº 11.907/2009, na Lei nº 11.784/08 e no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º - Aprovar os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDGPPE e da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST devidas aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Fundação Nacional de Saúde (Funasa).

Parágrafo Único. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas ainda como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos de desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para fins do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

- I - Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional da Funasa, tendo como referência suas metas globais e intermediárias;
- II - Ciclo de Avaliação: período de doze meses, considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional;
- III - Unidades de Avaliação - Unidade Central e todas as Unidades Descentralizadas da Fundação Nacional de Saúde, de acordo com a estrutura organizacional;
- IV - Responsável pela Unidade de Avaliação: dirigente máximo da Unidade Administrativa, definida como Unidade de Avaliação;
- V - Plano de Trabalho: documento norteador em que serão registradas as metas de desempenho individual, definidas por critérios objetivos, previamente acordadas entre o servidor, a chefia imediata e a equipe de trabalho, em consonância com as metas intermediárias e as metas globais;
- VI - Equipe de Trabalho: conjunto de servidores que fazem jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria, em exercício na Unidade Administrativa que execute atividades da mesma natureza, dentro da mesma Unidade de Avaliação;
- VII - Chefia Imediata: responsável legal pela avaliação de desempenho dos servidores que compõem a equipe de trabalho na respectiva Unidade Administrativa;
- VIII - Meta Global: meta que expressa o esforço de toda a organização no alcance de seus resultados;
- IX - Meta Intermediária: meta definida em consonância com a meta global e segmentada por Unidade de Avaliação;
- X - Meta Individual: meta de desempenho pactuada entre o servidor, a respectiva chefia e a equipe de trabalho, em consonância com as metas intermediárias;
- XI - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD: comissão responsável por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual;
- XII - Subcomissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - SubCAD: subcomissão instituída no âmbito das Superintendências Estaduais responsáveis por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual;
- Art. 3º As gratificações referidas no art. 1º desta Portaria corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional, observados o limite máximo de 100(cent) pontos e o mínimo de 30(trinta) pontos por servidor, cor-

respondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor constante do Anexo I desta Portaria respeitado a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Parágrafo Único. Para o cálculo da avaliação de desempenho individual serão considerados:

I - o desempenho das tarefas e atividades a ele atribuídas, por meio da auto-avaliação;

II - a média resultante da avaliação efetuada pela equipe de trabalho em que está inserido; e

III - a avaliação pela chefia imediata.

Art. 5º Avaliação de desempenho institucional será feita com base nos resultados da apuração das metas globais e intermediárias.

Art. 6º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo que terá duração inferior à estabelecida neste artigo, e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes da Funasa e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art.38 desta Portaria, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para fins de ajustes necessários;

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

VI - publicação do resultado final da avaliação;

VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art. 7º O primeiro ciclo de avaliação iniciará 30(trinta) dias após a publicação das Metas Globais e corresponderá ao período de 15 de janeiro de 2011 a 15 de abril de 2011, observado o disposto no art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, produzindo efeitos financeiros conforme o disposto a seguir:

I - Para os ocupantes dos cargos da Carreira da Presidência Saúde e Trabalho - CPST, a partir da data publicação desta Portaria, de acordo com o art. 5º-B, §§º e 10º, da Lei nº 11.355/06, em conformidade com o §6º do art. 10 do Decreto nº 7.133/2010, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

II - Para os ocupantes dos cargos do Plano Geral do Poder Executivo, a partir de 1 de janeiro de 2009, em conformidade com o §6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, combinado com o art. 7º-A, §6º da Lei nº 11.357/06, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

Art. 8º Excepcionalmente para o primeiro ciclo de avaliação, o servidor de que trata o Art. 1º desta Portaria será avaliado somente pela chefia imediata, responsável diretamente pela supervisão das suas atividades ou em caso de impedimento deste, por seu substituto legal;

Art. 9º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo Único. Os servidores serão processados no último mês de cada ciclo. Os resultados serão processados 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;

Art. 10 Compete à Coordenação-Geral de Recursos Humanos (Cgerh) planejar e coordenar o processo de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria, em articulação com as Unidades de Avaliação;

Art. 11 À Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação (Cgpla) caberá coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional, consolidar as informações encaminhadas pelas Unidades de Avaliação e preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional.

CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 12. São consideradas unidades de avaliação para os fins desta Portaria as seguintes unidades da Fundação Nacional de Saúde:

- I - Presidência;
- II - Superintendência Estadual do Acre - Suest - AC;
- III - Superintendência Estadual de Alagoas - Suest - AL;
- IV - Superintendência Estadual do Amazonas - Suest - AM;
- V - Superintendência Estadual da Bahia - Suest - BA;
- VI - Superintendência Estadual do Ceará - Suest - CE;
- VII - Superintendência Estadual do Espírito Santo - Suest - ES;
- VIII - Superintendência Estadual de Goiás - Suest - GO;
- IX - Superintendência Estadual do Maranhão - Suest - MA;
- X - Superintendência Estadual de Minas Gerais - Suest - MG;
- XI - Superintendência Estadual do Mato Grosso - Suest - MT;
- XII - Superintendência Estadual do Mato Grosso do Sul - Suest - MS;
- XIII - Superintendência Estadual do Pará - Suest - PA;
- XIV - Superintendência Estadual do Paraíba - Suest - PB;
- XV - Superintendência Estadual de Pernambuco - Suest - PE;
- XVI - Superintendência Estadual do Piauí - Suest - PI;
- XVII - Superintendência Estadual do Rio de Janeiro - Suest - RJ;
- XVIII - Superintendência Estadual do Rio Grande do Norte - Suest - RN;
- XIX - Superintendência Estadual de Rondônia - Suest - RO;
- XX - Superintendência Estadual de Roraima - Suest - RR;
- XXI - Superintendência Estadual do Rio Grande do Sul - Suest - RS;
- XXII - Superintendência Estadual de Santa Catarina - Suest - SC;
- XXIII - Superintendência Estadual de Sergipe - Suest - SE;
- XXIV - Superintendência Estadual de São Paulo - Suest - SP;
- XXV - Superintendência Estadual de Tocantins - Suest - TO

CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13 O Plano de Trabalho é o documento norteador das metas de desempenho e compromissos individuais pactuados, a ser elaborado pelas unidades de avaliação na forma do Anexo II desta Portaria, contendo:

- I - identificação da Unidade de Avaliação;
- II - identificação das equipes de trabalho existentes na unidade, com as respectivas chefias e avaliadores;
- III - identificação funcional dos servidores que compõem a equipe de trabalho e o compromisso de desempenho individual firmado com a chefia imediata, com as respectivas assinaturas/acessos;
- IV - ações mais relevantes da Unidade de Avaliação;
- V - atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- VI - metas intermediárias de desempenho institucional;
- VII - metas de desempenho pactuadas entre o servidor, a chefia e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação;

§ 1º O Plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º A elaboração do Plano de Trabalho deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, com a anuência do dirigente máximo da unidade de avaliação.

§ 3º Caberá às Unidades de Avaliação desta Fundação a responsabilidade de:

- I - conduzir o processo de elaboração dos respectivos Planos de Trabalho, em consonância com o disposto nesta Portaria;
- II - monitorar e reavaliar o Plano de Trabalho, com o intuito de propor ajustes, se necessário e informar as alterações, quando for o caso à Unidade de Recursos Humanos;
- III - consolidar os resultados alcançados pela respectiva Unidade de Avaliação

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art.14 A avaliação institucional visa a aferir o desempenho da Fundação Nacional de Saúde no alcance dos objetivos das suas ações finalísticas e metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 15 A avaliação de desempenho institucional deverá ser feita em uma escala de zero a oitenta pontos, considerando o alcance das metas previstas, globais e intermediárias, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Di-



retrizes Orçamentárias (LOO), a Lei Orçamentária Anual (LOA), o Plano Operacional, bem como outros instrumentos de planejamento utilizados na Fundação Nacional de Saúde.

Art. 16 As metas globais de desempenho institucional serão fixadas anualmente por ato Presidencial da Fundação Nacional de Saúde e sua publicação ocorrerá 30 dias antes do início do ciclo de avaliação.

§ 1º As metas referidas no caput deste artigo devem ser mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores de desempenho que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados às atividades finalísticas desta Fundação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º Na hipótese de não haver índice apurado em exercícios anteriores considerará-se como inicial o índice previsto para o ciclo.

§ 3º As metas fixadas poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativamente e diretamente a sua consecução, desde que a própria entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 4º As metas intermediárias serão definidas, em consonância com as metas globais devendo ser fixadas pelas Unidades de Avaliação e encaminhadas à Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação (Cgpla) no início do ciclo de avaliação.

Art. 17. O resultado da avaliação do desempenho institucional será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o exercício, multiplicado por cem, e o total de pontos a ser obtido será dado pela média aritmética dos resultados do conjunto das metas globais e intermediárias, observados os intervalos de desempenho, até o limite de 80 pontos, conforme quadro abaixo.

Desempenho Institucional (%)	Pontuação final da avaliação institucional
Acima de 70	80 pontos
60 a 70	70 pontos
50 a 60	60 pontos
40 a 50	50 pontos
30 a 40	40 pontos
0 a 30	26 pontos

metas globais, observados os intervalos de desempenho, definidos em Portaria específica.

Art. 18 As Unidades de Avaliação deverão enviar à Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação - Cgpla os resultados do primeiro ciclo de avaliação serão considerados somente os percentuais de alcance da Avaliação (Cgpla) os resultados apurados das metas intermediárias até o décimo dia útil do último mês do ciclo de avaliação para consolidação e publicação do resultado obtido na Avaliação Institucional.

Art. 19 As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada ciclo serão publicados pelo dirigente máximo desta Fundação, inclusive no sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 20 Para fins desta Portaria o ciclo anual de avaliação terá início no mês abril e encerrar-se-á em 31 de março do exercício subsequente, exceto o primeiro ciclo de avaliação que terá início em 15 de janeiro e encerrar-se-á em 15 de abril de 2011.

CAPÍTULO V DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 21 O responsável pela Unidade de Avaliação e as chefias imediatas das Unidades Administrativas deverão conduzir a elaboração do Plano de Trabalho, que deverá conter as metas pactuadas e os compromissos individuais assumidos, com observância dos critérios, normas, procedimentos, mecanismos de avaliação e dos controles necessários ao processo.

§ 1º Excepcionalmente, quando existir impedimento da chefia imediata, o processo de avaliação individual será conduzido por seu substituto legal e, no impedimento deste, pela chefia imediata superior.

Art. 22 Os servidores não ocupantes de cargos em comissão, função de confiança ou função gratificada - FG serão avaliados na dimensão individual, a partir:

- I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento) - auto-avaliação;
- II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e
- III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 23 Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança do Grupo - Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3,2,1 ou ocupantes de Função Gratificada - FG, serão avaliados observando-se as seguintes condições:

- I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento) - auto-avaliação;
- II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e
- III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo Único. Os servidores ocupantes de cargos de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo - DAS, níveis 6,5 e 4 perceberão a gratificação de desempenho no valor máximo da parcela individual.

Art. 24 A Avaliação de Desempenho Individual será realizada, observados os seguintes fatores:

- I - produtividade: capacidade de executar atividades, atingir metas pré-estabelecidas, apresentar volume de trabalho, com qualidade, executado em determinado espaço de tempo, considerando os recursos disponíveis;

II - conhecimento de métodos e técnicas: conhecer métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das suas atribuições na equipe de trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de integrar e manter comportamento adequado com os integrantes da equipe, valorizando o trabalho em conjunto, na busca de resultados comuns;

IV - comprometimento com o trabalho: cumprir suas obrigações com zelo, anar de forma interessada e responsável, com observância dos prazos estabelecidos;

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade, considerando a natureza das atribuições que lhe são conferidas, cumprir as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrar postura orientada por princípios e regras morais de senso comum.

Art. 25 A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata deverá ser procedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

Art. 26 A cada um dos fatores que compõem a Ficha de Avaliação de Desempenho Individual deverá ser atribuída a pontuação (0) para a Ruim, (1) para Insatisfatório, (2) para Regular, (3) para Bom e (4) para Ótimo.

Parágrafo Único. Será atribuído o mesmo peso para todos os fatores e seus respectivos critérios.

Art. 27 No primeiro ciclo de avaliação, a Pontuação de Desempenho Individual - PDI a ser percebida a título das gratificações do Art. 1º desta Portaria, será aferida a partir do preenchimento da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - 1º ciclo, conforme Anexo III desta Portaria, mediante os seguintes procedimentos:

I - obter o Total de Pontos, a partir do somatório da pontuação atribuída aos fatores e seus respectivos critérios;

II - obter o índice de Desempenho Individual - IDI, a partir da multiplicação do Total de Pontos do inciso anterior, pela constante de valor 5;

III - obter a Pontuação de Desempenho Individual - PDI, a partir da aplicação do Índice de Desempenho Individual - IDI à tabela de correlação constante na Ficha de Avaliação Individual - 1º ciclo.

§ 1º Caberá às chefias imediatas encaminhar as Fichas de Avaliação ao responsável pela Unidade Administrativa superior, que as encaminhará ao dirigente da Unidade Administrativa de maior nível hierárquico - diretores na Presidência, chefes de Divisão ou Serviço nas Superintendências Estaduais - para conhecimento e posterior envio ao responsável pela Unidade de Avaliação. Encaminhará as Fichas de Avaliação à Unidade de Avaliação de Desempenho Individual a Unidade de Recursos Humanos, até o quinto dia útil do mês subsequente ao término do Ciclo de Avaliação, para conclusão do processo e ciência aos avaliados.

Art. 28 Nos demais ciclos de avaliação, a Pontuação de Desempenho Individual - PDI a ser percebida a título das gratificações de que trata Art. 1º desta Portaria, será obtida pelo preenchimento do Relatório de Desempenho Individual - RDI, conforme Anexo V, com base nas pontuações aferidas nas Fichas de Avaliação Individual - demais ciclos, conforme Anexo IV, nas três dimensões, conforme o disposto no parágrafo único do art. 4º, mediante os seguintes procedimentos:

§ 1º Cálculo dos Índices de Desempenho Individual - IDI da Auto-avaliação, da Equipe de Trabalho e da chefia imediata:

I - IDI atribuído pelo somatório da pontuação atribuída aos fatores da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IV), multiplicado pela constante 5;

II - IDI atribuído pela Equipe de Trabalho: Média aritmética simples do Total de Pontos das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IV) preenchidas por cada integrante da Equipe de Trabalho, multiplicado pela constante 5;

III - IDI atribuído pela Chefia Imediata: Total de Pontos obtidos a partir do somatório da pontuação atribuída aos fatores da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo IV), multiplicado pela constante 5.

§ 2º Cálculo do Índice de Desempenho Individual - IDI Final, a partir da média aritmética ponderada dos Índices de Desempenho Individual - IDI do § 1º deste artigo, considerado os seguintes percentuais:

- I - 15% do IDI atribuído da auto-avaliação;
- II - 25% do IDI, atribuído pela equipe de trabalho;
- III - 60% do IDI atribuído pela chefia imediata;

§ 3º Para se obter a Pontuação de Desempenho Individual - PDI, aplicar o Índice de Desempenho Individual - IDI Final à tabela de correlação abaixo:

IDÍ FINAL	PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PDI
Acima de 80	20 Pontos
De 70 a 79,99	18 Pontos
De 60 a 69,99	16 Pontos
De 50 a 59,99	14 Pontos
De 40 a 49,99	12 Pontos
De 30 a 39,99	10 Pontos
De 20 a 29,99	8 Pontos
De 10 a 19,99	6 Pontos
Abaixo de 9,99	4 Pontos

§ 4º Caberá às chefias imediatas preencher o Relatório de Desempenho Individual - RDI mediante a consolidação das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual e encaminhá-lo ao responsável pela Unidade Administrativa superior, que encaminhará ao dirigente máximo da Unidade Administrativa de maior nível hierárquico -

diretores na Presidência, chefes de Divisão ou Serviço nas Superintendências Estaduais - para conhecimento e posterior envio ao responsável pela Unidade de Avaliação.

§ 5º O responsável pela Unidade de Avaliação encaminhará os Relatórios de Desempenho Individual à Unidade de Recursos Humanos, até o quinto dia útil do mês subsequente ao término do Ciclo de Avaliação, para conclusão do processo e ciência ao avaliado.

Art. 29 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. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112/90 como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 2º O disposto no artigo anterior não se aplica aos casos de cessão.

Art. 30. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o Art. 1º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício nesta Fundação, 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 caso 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 desta Fundação.

Art. 31 As gratificações de desempenho aqui referidas serão pagas, com base na avaliação de desempenho individual somada ao resultado da avaliação institucional, ao servidor:

I - cedido aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981, no caso da GDPGE; ou

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, no caso da GDPGE ou GDPST; ou

III - de que trata o art. 21 da Lei nº 8.270, de 1991, no caso da GDPGE; ou

IV - cedido nos termos do inciso I do art. 22 e do art. 23 da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998, no caso da GDPGE.

§ 1º A avaliação institucional referida no caput será a:

I - do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para os servidores referidos nos incisos I, III e IV do caput; e

II - do Ministério da Saúde, para os servidores referidos no inciso II do caput.

§ 2º A parcela da gratificação de desempenho referente à avaliação individual será paga aos servidores de que trata o caput com base nos critérios e procedimentos específicos estabelecidos na Portaria:

I - MPOG nº 399, de 9 de setembro de 2010, publicada no D.O.U. de 10 de setembro de 2010, do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, para os servidores referidos nos incisos I, III e IV do caput; e

II - MS nº 3.619, de 18 de novembro de 2010, publicada no D.O.U. de 22 de novembro de 2010, do Ministro de Estado da Saúde, para os servidores referidos no inciso II do caput.

§ 3º A avaliação de desempenho individual do servidor de que trata o caput será realizada pela chefia imediata ou, excepcionalmente, por aquele a quem o dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício do servidor designar.

§ 4º Caberá à Unidade de Recursos Humanos desta Fundação solicitar ao órgão ou entidade de exercício do servidor de que trata o caput o envio do resultado da avaliação individual, observados os prazos legais.

§ 5º Compete à Unidade de Recursos Humanos desta Fundação a responsabilidade pela orientação, acompanhamento, supervisão e processamento da avaliação individual, bem como pelo registro histórico dos resultados das avaliações.

§ 6º Para fins do disposto nos incisos I a VII do art. 6, deverão ser consideradas as condições específicas de exercício profissional e observados os procedimentos aplicáveis aos demais servidores do órgão ou entidade no qual o servidor de que trata o caput esteja em exercício.

Art. 32 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 houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo Único. 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.

Art. 33 Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o ocorrido.



Art. 34 Caberá às Unidades de Recursos Humanos:
I - finalizar o processo de avaliação de desempenho individual das respectivas Unidades de Avaliação;

II - incluir os dados da parcela correspondente à avaliação institucional, mediante documento emitido pela Coordenação-Geral de Planejamento (Cgpla), informando o respectivo resultado;

III - publicar nos Boletins de Serviço das respectivas Unidades de Avaliação a pontuação atribuída aos servidores, identificados por meio do número da matrícula no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; e

IV - incluir no SIAPE os dados referentes ao pagamento da gratificação correspondente.

Art. 35 Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º desta Portaria que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso.

CAPÍTULO VI DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 36 Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, sendo-lhe facultado registrar sua discordância na Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - no primeiro ciclo - ou no Relatório de Desempenho Individual - RDI - nos demais ciclos.

Art. 37 O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado, conforme o Anexo VI desta Portaria, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópias dos dados sobre o procedimento, as quais poderão ser requeridas à Unidade de Recursos Humanos a partir do quinto dia útil do mês subsequente ao mês da avaliação. 1º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Unidade de Recursos Humanos, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

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

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto, devidamente justificada, será comunicada, no máximo, até o dia seguinte ao do encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à Unidade de Recursos Humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão da Avaliação de Desempenho - CAD ou Subcomissões de que tratam o art. 39.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à CAD ou às Subcomissões, conforme o caso, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º Durante o primeiro ciclo de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da Unidade de Recursos Humanos.

§ 6º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim de serviço, notificando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão e a pontuação resultante será lançada no mês subsequente.

CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 38 Ficam instituídas a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD na Presidência e as Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho nas Superintendências Estaduais, com a finalidade de:

I - participar do processo de avaliação de desempenho em todas suas etapas;

II - propor as alterações que julgar necessárias visando à melhoria da operacionalização da avaliação de desempenho individual;

III - julgar em última instância, os recursos eventualmente interpostos, quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação da avaliação individual do servidor.

Art. 39 Integrarão a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD na Presidência e as Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SubCAD nas Superintendências Estaduais:

I - o dirigente máximo da Unidade de Recursos Humanos da respectiva Unidade de Avaliação, que a presidirá;

II - três representantes indicados pelo dirigente máximo da Unidade de Avaliação;

III - três representantes indicados pelos servidores.

§ 1º Para cada titular da CAD e das Subcomissões deverá ser designado um suplente.

§ 2º Os integrantes da CAD e das Subcomissões devem ser servidores efetivos, em exercício na Funasa, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 40 Ato do dirigente máximo da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD e as Subcomissões de Acompanhamento - SubCAD e demais regras e procedimentos que assegurem o seu funcionamento.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 41 Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º desta Portaria é

assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento, com ampla divulgação e orientação a respeito da política de avaliação.

Art. 42 Caberá aos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do Capítulo IV, da Lei n. 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 43 A partir do segundo ciclo, o processo de avaliação de desempenho será padronizado por metodologia de mapeamento, modelagem e normatização de processos de trabalho, assim como informatizado, por meio de sistema de informação.

Parágrafo Único. Até que seja concluído o Sistema Informatizado, a avaliação de desempenho institucional e individual será aferida mediante utilização de formulários impressos.

Art. 44 Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal da Funasa e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no curso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 45 Não havendo a pactuação a que se refere o art. 5º, §6º e 7º do Decreto nº 7.133/10, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 46 As gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 47 Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º desta Portaria aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação.

Art. 48 Os casos omissos serão tratados pelas Unidades de Recursos Humanos, Coordenação - Geral de Planejamento e Avaliação - Cgpla, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD ou Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SubCAD, conforme o caso, observadas as respectivas competências.

Art. 49 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FAUSTINO B LINS FILHO

ANEXO I

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DA CARREIRA DA PREVIDÊNCIA, DA SAÚDE E DO TRABALHO - GDPST (Redação dada pela Lei nº 11.784/2008)

a) Valor do ponto da GDPST para os Cargos de Nível Superior (Em R\$):

VALOR DO PONTO					
CLASSE	PADRAO	A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	
ESPECIAL	III	8.8000	16.5000	33.3500	
	II	8.7875	16.3400	32.7000	
	I	8.7750	16.1800	32.0500	
	C	VI	8.7625	15.9400	30.9800
		V	8.7500	15.7800	30.3700
		IV	8.7375	15.6200	29.7700
		III	8.7250	15.4700	29.1800
		II	8.7125	15.3200	28.6200
		I	8.7000	15.1700	28.0600
	B	VI	8.6875	14.9500	27.1100
V		8.6750	14.8000	26.5800	
IV		8.6625	14.6500	26.0600	
III		8.6500	14.5000	25.5500	
II		8.6375	14.3600	25.0500	
I		8.6250	14.2200	24.5600	
A		V	8.6125	14.0800	24.0800
		IV	8.6000	13.9400	23.6000
		III	8.5875	13.8000	23.1500
		II	8.5750	13.6600	22.7000
	I	8.5625	13.5200	22.2500	

b) Valor do ponto da GDPST para os Cargos de Nível Intermediário (Em R\$):

VALOR DO PONTO					
CLASSE	PADRAO	A PARTIR DE 1º DE MARÇO DE 2008	A PARTIR DE 1º DE FEVEREIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	
ESPECIAL	III	8.6375	9.9800	13.0100	
	II	8.6250	9.9400	12.8900	
	I	8.6125	9.9000	12.7800	
	C	VI	8.6000	9.8600	12.6500
		V	8.5875	9.8200	12.5400
		IV	8.5750	9.7800	12.4300
		III	8.5625	9.7400	12.3200
		II	8.5500	9.7000	12.2100
		I	8.5375	9.6600	12.1000
	B	VI	8.5250	9.6200	11.9800
V		8.5125	9.5800	11.8700	
IV		8.5000	9.5400	11.7600	
III		8.4875	9.5000	11.6500	
II		8.4750	9.4600	11.5400	
I		8.4625	9.4200	11.4300	

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/accred.html>, pelo código 10002010121500028

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE MARÇO DE 2008	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2010
A	IV	8.4500	9.6800
	IV	8.4375	9.6600
	III	8.4250	9.6400
	II	8.4125	9.6200
	I	8.4000	9.6000

c) Valor do ponto da GDPST para os Cargos de Nível Auxiliar - tabela I (Em R\$):

CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE MARÇO DE 2008
ESPECIAL	III	7.6250
	II	7.6125
	I	7.6000
	VI	7.5875
	V	7.5750
C	IV	7.5625
	III	7.5500
	II	7.5375
	I	7.5250
	VI	7.5125
B	V	7.5000
	IV	7.4875
	III	7.4750
	II	7.4625
	I	7.4500
A	V	7.4375
	IV	7.4250
	III	7.4125
	II	7.4000
	I	7.3875

Cargos de Nível Auxiliar - tabela II (Em R\$):

CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE FEVEREIRO DE 2009
ESPECIAL	III	1.9200
	II	1.8600
	I	1.8100

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDPGPE (Redação dada pela Lei nº 11.764/2008)

a) Valor do ponto da GDPGPE para os Cargos de Nível Superior (Em R\$):

CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	18.7500	26.0872	30.5267	33.6700
	II	18.7500	25.6000	29.6400	32.7300
	I	18.7500	25.1200	28.9600	31.7900
	VI	18.0500	23.2000	27.4200	31.4000
	V	18.0500	23.4500	26.8800	30.9800
C	IV	18.0500	23.0100	26.3500	30.5700
	III	18.0500	22.5800	25.8300	30.1700
	II	18.0500	22.1600	25.3200	29.7700
	I	18.0500	21.7500	24.8200	29.3800
	VI	17.5500	20.6900	23.6400	28.2100
B	V	17.5500	20.3000	23.1800	27.8400
	IV	17.5500	19.9200	22.7300	27.4800
	III	17.5500	19.5500	22.2800	27.1200
	II	17.5500	19.1900	21.8400	26.7700
	I	17.5500	18.8300	21.4000	26.4200
A	V	17.2500	17.9200	20.9900	26.0700
	IV	17.2500	17.5900	19.6000	25.7200
	III	17.2500	17.2600	19.2200	25.3700
	II	17.2500	16.9300	18.8500	25.0200
	I	17.2500	16.6000	18.4800	24.6700

b) Valor do ponto da GDPGPE para os Cargos de Nível Intermediário (Em R\$):

CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1ª DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	11.1000	12.4153	11.7246	9.8300
	II	11.0900	12.3600	11.5218	9.6800
	I	11.0800	12.3000	11.3298	9.5400
C	VI	10.9800	12.2400	11.1374	9.3500
	V	10.9300	12.1800	10.9299	9.2100
	IV	10.8800	12.1200	10.7224	9.0700
	III	10.8300	12.0600	10.5149	8.9400
	II	10.7800	12.0000	10.3074	8.8100
B	I	10.7300	11.9400	10.1000	8.6800
	VI	10.6200	11.8800	9.8929	8.5100
	V	10.5700	11.8200	9.6854	8.3800
	IV	10.5200	11.7600	9.4779	8.2600
	III	10.4700	11.7000	9.2704	8.1400
A	II	10.4200	11.6400	9.0629	8.0200
	V	10.3700	11.5800	8.8554	7.9000
	IV	10.3200	11.5200	8.6479	7.7800
	III	10.2700	11.4600	8.4404	7.6600
	II	10.2200	11.4000	8.2329	7.5400

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/acacidade.html>, pelo código 10002010121500029

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



c) Valor do ponto da GDPGPE para os Cargos de Nível Auxiliar (Em R\$):

VALOR DO PONTO	CLASSE	PADRÃO	A PARTIR DE 1ª DE JANEIRO DE 2009
		III	1,9200
		II	1,8400
		I	1,8100

FUNASA -MS		ANEXO II - PLANO DE TRABALHO		Período de Avaliação De / / a / /	Página
NOME COMPLETO DO RESPONSÁVEL: (de acordo com o Registro Interno)				Sigla da Unidade de Avaliação - UA:	
ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL): UNIDADE ADMINISTRATIVA				Telefone com DDD:	
NOME COMPLETO DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE ADMINISTRATIVA:				MATRÍCULA SIAPE	
FUNÇÃO:				Telefone com DDD:	
ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL):				SIGLA:	
AÇÕES MAIS RELEVANTES DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:					
ATIVIDADES, PROJETOS OU PROCESSOS EM QUE SE DESDOBRAM AS AÇÕES:					
METAS DE DESEMPENHO PACTUADAS		METAS PREVISTAS		METAS REALIZADAS	
METAS INTERMEDIÁRIAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL:					
METAS DE DESEMPENHO INDIVIDUAL:					
MATRÍCULA SIAPE	NOME DO SERVIDOR	E-MAIL	GDPGPE	ODPST	OUTROS
COMPROMISSO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL			ASSINATURAS SERVIDOR		
			CHEFIA IMEDIATA		

* não far jus às gratificações especificadas na Portaria interna da regulamentação

Observações:

1- Se necessária inclusão de outros EQUIPES DE TRABALHO na complementação de dados, reproduzir o mesmo quadro, de maneira atender à Unidade, numerando as páginas.

Local e data: Carimbo e assinatura do responsável pela Unidade de Administrativa	Local e data: Carimbo e assinatura do responsável pela Unidade de Avaliação
---	--

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE	COORDENAÇÃO - GERAL DE RECURSOS HUMANOS	ANEXO III - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - 1 CICLO
----------------------------	---	--

GRATIFICAÇÃO: (1) GDPGPE	(1) GDPST	PERÍODO: / / a / /
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:	SIGLA DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:	
NOME COMPLETO DO AVALIADO:	MATRÍCULA SIAPE: CLASSE (1) PADRÃO (1)	
CARGO EFETIVO:	TELEFONE COM DDD:	FUNÇÃO (Especificar DAS ou FGI):
UNIDADE ADMINISTRATIVA DE EXERCÍCIO:		ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL):
NOME DA CHEFIA IMEDIATA:		MATRÍCULA SIAPE:
ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL):		TELEFONE COM DDD:

PARA CADA UM DOS FATORES MÍNIMOS (81ª, ART. 4º, Nº DEC. 7.133/10) ABAIXO, ATRIBUIVA A PONTUAÇÃO: (0) RUIM; (1) INSUFICIENTE; (2) REGULAR; (3) PARA BOM; E (4) PARA ÓTIMO

1- PRODUTIVIDADE NO TRABALHO Capacidade de executar atividades, atingir metas pré-estabelecidas, apresentar volume de trabalho, com qualidade, executado em determinado espaço de tempo, considerando os recursos disponíveis.	PONTUAÇÃO
2- CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS Conhecer métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das suas atribuições na equipe de trabalho.	PONTUAÇÃO
3- TRABALHO EM EQUIPE Capacidade de integrar e manter comprometimento adequado com os integrantes da equipe, valorizando o trabalho em conjunto, no busca de resultados comuns.	PONTUAÇÃO
4- COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO Cumprir suas obrigações com zelo, atuar de forma interessada e responsável, com observância das normas estabelecidas.	PONTUAÇÃO
5- CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTO E DE CONDUTA NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES Trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade, considerando a natureza das atribuições que lhe são conferidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura baseada por princípios e regras morais de senso comum.	PONTUAÇÃO
TOTAL DE PONTOS (Somatório da Pontuação)	
ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - IDI (Total de pontos x 5)	

ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - IDI	PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PDI
De 80 a 100	20 Pontos
De 70 a 79,99	18 Pontos
De 60 a 69,99	16 Pontos
De 50 a 59,99	14 Pontos
De 40 a 49,99	12 Pontos
De 30 a 39,99	10 Pontos
De 20 a 29,99	8 Pontos
De 10 a 19,99	6 Pontos
Abaixo de 9,99	4 Pontos

Este documento pode ser verificado no endereço eletrônico <http://www.in.gov.br/autenticidade.html>, pelo código 10002010121500030

Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PDI (Aplicar a tabela de correção acima)

Form containing fields for 'Responsabilidade dos envolvidos no processo', 'Concordo com a avaliação', and 'Chefe imediato'.

Header information for ANEXO IV - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL, including 'FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE' and 'COORDENAÇÃO - GERAL DE RECURSOS HUMANOS'.

Form with fields for 'GRATIFICAÇÃO', 'UNIDADE DE AVALIAÇÃO', 'NOME COMPLETO DO AVALIADO', 'CARGO EFETIVO', 'UNIDADE ADMINISTRATIVA DE EXERCÍCIO', 'NOME DA CHEFE IMEDIATA', 'ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL)', and 'CONDIÇÃO: CHEFE IMEDIATA (1) EQUIPE DE TRABALHO (1) AUTO AVALIADOR (1)'.

Table with 2 columns: Factor description (e.g., 1. PRODUTIVIDADE NO TRABALHO) and PONTUAÇÃO.

Form for 'TOTAL DE PONTOS (Somatório de Pontuação)', 'ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - IDI (Total de pontos x 5)', and 'Nome do Avaliador'.

Header information for ANEXO V - RELATORIO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - RDI, including 'FUNASA -MS' and 'COORDENAÇÃO GERAL DE RECURSOS HUMANOS'.

Table with columns: SERVIDOR, SIAPE, CLASSE/PADRAO, IDI CHEFE (1), CHEFE, IDI ATRIBUIDO PELA EQUIPE (2), IDI ATRIBUIDO PELA AUTO AVALIAÇÃO (3), IDI FINAL (4), CONCORDO, NÃO CONCORDO, CON-PDI (5), and ASSINATURA.

Tabela de correção de pontuação com colunas: IDI FINAL and PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PDI.

ASSINATURA DO RESPONSÁVEL PELA UNIDADE ADMINISTRATIVA
Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001, que institui a Infraestrutura de Chaves Públicas Brasileira - ICP-Brasil.



NÃO CONCORDO com a avaliação. Estou ciente que disponho do prazo de dez dias, para interpor pedido de reconsideração, a contar da data de ciência, visando nova apreciação.

LEGENDA DOS CAMPOS

- (1) ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ATRIBUÍDO PELA CHEFE IMEDIATA
(2) MÉDIA ARITMÉTICA DOS ÍNDICES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ATRIBUÍDOS PELA EQUIPE DE TRABALHO
(3) ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ATRIBUÍDO PELA AUTO AVALIAÇÃO
(4) MÉDIA PONDERADA DOS VALORES DOS CAMPOS (1 - 60%), (2 - 25%), (3 - 15%)
(5) APLICAR A TABELA DE CORRELAÇÃO A PARTIR DO VALOR FINAL (4)

ANEXO VI
MODELO DE PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PARTE I
CICLO DE AVALIAÇÃO

Eu, Nome do avaliado cargo efetivo, Matricula SIAPE, lotado na unidade de exercício

do Quadro de Pessoal da FUNASA, solicito a V.Sa. a revisão de sua avaliação individual, por discordar da pontuação atribuída com base no (s) seguinte (s) fator (es) ou projeto (os) ou atividade (s) sob minha responsabilidade:

Enumerar os fatores mínimos e apresentar as justificativas. Se necessário, utilizar o verso deste formulário.

Nestes termos, Pede deferimento, Brasília, de de 20. RESPOSTA AO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - PARTE II

CICLO DE AVALIAÇÃO: NOME SIAPE. 1 - JUSTIFICATIVA DO AVALIADOR:

2 - DECISÃO DO AVALIADOR: () Recurso Deferido, () Recurso Parcialmente Deferido, () Recurso Indeferido. Brasília, de de 20. Assinatura /carimbo do Avaliador

Ministério Público da União

ATOS DO PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA

PORTARIA Nº 639, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2010

O PROCURADOR-GERAL DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 57, §1º, inciso III, da Lei nº 12.017, de 12 de agosto de 2009, e a autorização constante no art. 4º, inciso VI, alínea "a" da Lei nº 12.214, de 26 de janeiro de 2010, e tendo em vista o disposto na Portaria SOF nº 4, de 17 de fevereiro de 2010, resolve:

Art. 1º Fica aberto ao Orçamento Fiscal e da Seguridade da União (Lei nº 12.214, de 26 de janeiro de 2010), em favor do Ministério Público da União, crédito suplementar no valor global de R\$ 3.400.000,00 (três milhões e quatrocentos mil reais), para atender à programação constante do Anexo I desta Portaria.

Art. 2º Os recursos necessários à abertura de crédito de que trata o art. 1º decorrem de anulação parcial de dotações orçamentárias, conforme indicado no Anexo II desta Portaria.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ROBERTO MONTEIRO GURGEL SANTOS

ORGÃO 34000 - MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
UNIDADE 34101 - MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

Table with columns: FUNC, PROGRAMÁTICA, PROGRAMA/AÇÃO/SUBTÍTULO/PRODUTO, VALOR. Includes rows for PREVIDÊNCIA DE INATIVOS E PENSIONISTAS DA UNIÃO and OPERAÇÕES ESPECIAIS.

ORGÃO 34000 - MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
UNIDADE 34101 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO DISTRITO FEDERAL E DOS TERRITÓRIOS

ANEXO I CREDITO SUPLEMENTAR
PROGRAMA DE TRABALHO (SUPLEMENTAÇÃO) RECURSOS DE TODAS AS FONTES - R\$ 1.000

Table with columns: FUNC, PROGRAMÁTICA, PROGRAMA/AÇÃO/SUBTÍTULO/PRODUTO, VALOR. Includes rows for PAGAMENTO DE APOSENTADORIAS E PENSÕES NACIO.

ORGÃO 34000 - MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
UNIDADE 34104 - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

ANEXO I CREDITO SUPLEMENTAR
PROGRAMA DE TRABALHO (SUPLEMENTAÇÃO) RECURSOS DE TODAS AS FONTES - R\$ 1.000

Table with columns: FUNC, PROGRAMÁTICA, PROGRAMA/AÇÃO/SUBTÍTULO/PRODUTO, VALOR. Includes rows for OPERAÇÕES ESPECIAIS and CONTRIBUIÇÃO DA UNIÃO DE SUAS AUTARQUIAS E FUNDAÇÕES.

ORGÃO 34000 - MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO
UNIDADE 34101 - MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL

ANEXO II CREDITO SUPLEMENTAR
PROGRAMA DE TRABALHO (CANCELAMENTO) RECURSOS DE TODAS AS FONTES - R\$ 1.000

Table with columns: FUNC, PROGRAMÁTICA, PROGRAMA/AÇÃO/SUBTÍTULO/PRODUTO, VALOR. Includes rows for OPERAÇÕES ESPECIAIS and ATIVIDADES.



Nomear o servidor PEDRO PAULO DE SALLES DIAS FILHO, Matrícula SIAPE nº 1475827, CPF nº 520.621.636-49, para exercer o Cargo Comissionado Técnico, CCT IV, na Assessoria Técnica, na Diretoria-Adjunta, da Diretoria de Fiscalização, ficando exonerado do Cargo Comissionado Técnico, CCT IV, da Diretoria de Gestão, que atualmente ocupa.

LEANDRO REIS TAVARES

AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA

PORTARIAS DE 17 DE DEZEMBRO DE 2010

O Diretor-Presidente, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto de 04 de janeiro de 2008 do Presidente da República, e tendo em vista o disposto no inciso VI do art. 13 do Regulamento da ANVISA aprovado pelo Decreto nº 3.029, de 16 de abril de 1999, aliado ao que dispõe o inciso V do art. 16 e o inciso IV, § 3º do art. 55 do Regimento Interno aprovado nos termos do Anexo I, da Portaria nº 354, de 11 de agosto de 2006, republicada no DOU de 21 de agosto de 2006, resolve:

Nº 1.804 Designar, no período de 27/12/2010 a 03/01/2011, a servidora, MARIA DE FATIMA DE JESUS BATISTA NAVES, matrícula SIAPE nº 1439063, para substituir a Chefe de Gabinete, do Gabinete do Diretor-Presidente, tendo em vista o impedimento da titular e o encargo de substituto encontrar-se vago.

O Diretor-Presidente, da Agência Nacional de Vigilância Sanitária, no uso das atribuições que lhe confere o Decreto de 04 de janeiro de 2008 do Presidente da República, e tendo em vista o disposto no inciso VI do art. 13 do Regulamento da ANVISA aprovado pelo Decreto nº 3.029, de 16 de abril de 1999, aliado ao que dispõe o inciso V do art. 16 e o inciso IV, § 3º do art. 55 do Regimento Interno aprovado nos termos do Anexo I, da Portaria nº 354, de 11 de agosto de 2006, republicada no DOU de 21 de agosto de 2006, resolve:

Nº 1.805-Nomear o servidor WEBERT GONÇALVES DE SANTANA, matrícula SIAPE nº 1567998, para exercer o Cargo Comissionado Técnico - CCT III, de Assistente, da Gerência-Geral de Saneantes, ficando exonerado do referido cargo o servidor FRANCISCO ALEXANDRE SHAMMASS DE MANGUEIRA.

DIRETOR RAIMUNDO DE MELLO

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE

RETIFICAÇÃO

Na Portaria nº 1.743 de 10 de dezembro de 2010, publicada no DOU - Seção 1 - Edição Extra nº 239-A, do dia 15 de dezembro de 2010, retifica-se conforme abaixo:

No Art. 17, onde se lê: "... metas globais, observados os intervalos de desempenho definidos em Portaria específica."

Leia - se: "Parágrafo único. Para a apuração dos resultados do primeiro ciclo de avaliação serão considerados somente os percentuais de alcance das metas globais, observados os intervalos de desempenho, definidos em Portaria específica."

No Art. 18, onde se lê: "As Unidades de avaliação deverão enviar à Coordenação-Geral de Planejamento e Parágrafo único - Para a apuração dos resultados do primeiro ciclo de avaliação serão considerados somente os percentuais de alcance das metas intermediárias até o décimo dia útil do último mês do ciclo de avaliação para consolidação e publicação do resultado obtido na Avaliação Institucional."

Leia-se: "As Unidades de Avaliação deverão enviar à Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação (Cgpla) os resultados apurados das metas intermediárias até o último dia útil do último mês do ciclo de avaliação para consolidação e publicação do resultado obtido na Avaliação Institucional."

No Art. 21, onde se lê: "§ 1º"

Leia - se: "Parágrafo único."

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE ALAGOAS

RETIFICAÇÃO

Na Portaria nº 935, de 07 de dezembro de 2010, publicada no DOU de 14/12/2010, seção 2, onde se lê: Portaria nº 935, de 07 de dezembro de 2010. Leia-se: ... Portaria nº 935, de 09 de dezembro de 2010.

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO AMAZONAS

PORTARIA Nº 46, DE 14 DE DEZEMBRO DE 2010

O SUPERINTENDENTE ESTADUAL DO AMAZONAS DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE, no uso de suas atribuições que lhe confere o Estatuto pelo Decreto nº 7.335, de 19/10/2003, publicado no D.O.U. nº 201, de 20/10/2010 e conforme

apostilamento publicado no BS nº 46, edição extra, pela Portaria nº 1.178, de 09/11/2010 e Portaria nº 1.305, de 23/11/2010, publicada no D.O.U. nº 224, de 24/11/2010, resolve:

Art. 1º - Excluir da Portaria nº 182, de 13/10/2005, publicada no DOU nº 200, de 18/10/2005, que trata da disposição de servidor do quadro de pessoal da Fundação Nacional de Saúde para a Secretaria de Saúde do Estado do Amazonas, o servidor relacionado abaixo:

Table with 3 columns: SIAPE, NOME, CARGO. Row 1: 1128965, ALEXANDRE RAMOS MARTINS DE ALBUQUERQUE, (ODONTOLÓGICO)

Art. 2º - Retornar o referido servidor à Fundação Nacional de Saúde - Superintendência Estadual do Amazonas.

Art. 3º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

WORNEY AMOEDO CARDOSO

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DA BAHIA

PORTARIA Nº 1.893, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2010

O SUPERINTENDENTE ESTADUAL DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE DO ESTADO DA BAHIA, no uso de suas atribuições e de acordo com a competência que lhe confere o art. 13, do Estatuto aprovado pelo Decreto 7.335 publicado no DOU de 20 de outubro de 19 de outubro de 2010, publicada no D.O.U. de 14 subsequente, resolve:

Conceder aposentadoria voluntária, com proventos integrais, ao servidor, ANTONIO BATISTA DOS SANTOS, matrícula SIAPE nº 0486912, Agente de Saúde Pública, classe "S", padrão III, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde, de acordo com o artigo 6º, incisos I, II, III e IV da Emenda Constitucional nº 041 de 19/12/2003. Processo nº 25130.014.901/2010-12.

II - Declarar vago o cargo referido no item I.

WILLIAM DELL' OSO

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO ESPÍRITO SANTO

PORTARIA Nº 367, DE 17 DE DEZEMBRO DE 2010

A SUBSTITUTA DO SUPERINTENDENTE ESTADUAL DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO, nomeada pela Portaria nº 1.077, de 23 de setembro de 2009, publicada no Diário Oficial da União nº 183, do dia subsequente, seção 02, pg. 29, no uso de suas atribuições previstas no art. 16 das disposições estatutárias aprovadas pelo Decreto nº 7.335, de 19 de outubro de 2010, publicado no Diário Oficial da União nº 201, de 20 de outubro de 2010, seção 01, pg. 04, e tendo em vista o que consta no processo nº 25150.006.420/2010-97, resolve:

Art. 1º - Conceder Aposentadoria Voluntária com proventos integrais ao servidor SÉRGIO MARIA PORTO MATOS, matrícula SIAPE nº 0497850, ocupante do cargo de Agente de Saúde Pública, Classe "S", Padrão "III", do quadro de pessoal desta Fundação Nacional de Saúde, com fundamento no Artigo 3º da Emenda Constitucional nº 47/2005.

Art. 2º - Declarar vago o cargo referido no art. 1º.

PRISCILA GAIGHER CEZANA

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE GOIÁS

PORTARIA Nº 1.431, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2010

O SUPERINTENDENTE ESTADUAL SUBSTITUTO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE DO ESTADO DE GOIÁS, no uso de suas atribuições e de acordo com a competência que lhe foi subdelegada através da Portaria nº 281 de 22 de abril de 1999, publicada no D.O.U. nº 76 de 23 subsequente, e tendo em vista o que consta no Processo nº 25160.008.914/2010-97, resolve:

Nº 1º - Art. 1º CONCEDER Aposentadoria Voluntária Integral ao servidor ARNALDO JOSÉ DA ROCHA, Matrícula nº 0495335, ocupante do cargo de Motorista Oficial, Classe "S", padrão III, do Quadro de Pessoal da Fundação Nacional de Saúde, com fundamento no Artigo 3º, incisos I, II, III e IV da Emenda Constitucional nº 47/2005.

Art. 2º Declarar vago o cargo referido no Artigo 1º.

JOAQUIM JOSÉ CORRÊA NETO

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DO MATO GROSSO SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS

PORTARIA Nº 518, DE 10 DE DEZEMBRO DE 2010

A CHEFE DE SERVIÇO DE RECURSOS HUMANOS DA SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DA FUNASA EM MATO GROSSO, no uso das atribuições e de acordo com a competência que lhe foi subdelegada através da Portaria nº 262 de 07 de julho de 2009, publicada no D.O.U. de 23 subsequente, e tendo em vista o que consta no Acórdão nº 2008/2006 - plenário e o processo nº 25180.001.853/2002-99, resolve:

Art. 1º Alterar a portaria nº 96 de 19.04.2002, publicada no D.O.U. de 29.04.2002, que aposentou o senhor Eutímio Gomes da Silva, ONDE SE LÊ "...com proventos proporcionais ao tempo de serviço de 32/35 (trinta e dois trinta e cinco avos)..." LEIA-SE "...com proventos integrais ao tempo de serviço a razão de 35/35 (trinta e cinco trinta e cinco avos) ...", a partir de 29.04.2002, observando a prescrição quinquenal.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCA LOEBLEIN

SUPERINTENDÊNCIA ESTADUAL DE SERGIPE

PORTARIA Nº 428, DE 13 DE DEZEMBRO DE 2010

O SUPERINTENDENTE ESTADUAL SUBSTITUTO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE EM SERGIPE, nomeado pela Portaria nº 612 de 01 de dezembro de 2005, publicada no DOU nº 231, Seção 2, de 02 de dezembro de 2005, no uso de suas atribuições que lhe confere o Estatuto aprovado pelo Decreto nº 7.335 de 19 de outubro de 2010, publicado no DOU de 20 de outubro de 2010, delegação de competência outorgada pela Portaria nº 289 de 06/02/96, e conforme informações contidas no processo nº 25280.007.450/2010-35, resolve:

Art. 1º - Conceder pensão vitalícia à senhora, MARIA DA SALETE OLIVEIRA NUNES, beneficiária do ex-servidor ERALDO SANTOS NUNES, ex-ocupante do cargo de Agente de Saúde Pública, Classe "S" Padrão "III", matrícula SIAPE nº 0.491.755, do quadro de pessoal inativo da Fundação Nacional de Saúde, falecido em 09.03.2008, com fundamento no art. 217 incisos I alínea "c", da Lei nº 8.112/90, em cumprimento à sentença proferida nos autos do processo nº 0505084-76.2008.4.05.8500 da 5ª Vara Federal de Sergipe, a partir de 09.03.2008.

Art. 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeito financeiro retroativo a 09/03/2008.

JOSE AVELAR FERNANDES FEITOZA

PORTARIA Nº 430, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2010

O SUPERINTENDENTE ESTADUAL SUBSTITUTO DA FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE DO ESTADO DE SERGIPE, nomeado pela Portaria nº 612, de 01 de janeiro de 2005, publicada no DOU nº 231, de 02 subsequente, no uso das suas atribuições e delegação de competência outorgada pela Portaria nº 359, de 17/07/00, publicada no DOU de 18/07/00 e Instrução Normativa nº 01 de 03/01/2003, publicada no BS nº 002 de 10/01/2003, e conforme informações constantes no processo nº 25280.000.875/2009-R0, resolve:

Art. 1º - Excluir da Portaria nº 219, publicada no DOU de 29/09/2000, que coloca servidores do quadro de pessoal da Fundação Nacional de Saúde à disposição da Secretaria Municipal de Saúde de Frei Paulo/SE, o servidor RUI EDUARDO DE OLIVEIRA, ocupante do cargo de Engenheiro, Classe S, Padrão III, Matrícula no SIAPE nº 0.470.290.

Art. 2º - Incluir o servidor de que trata o artigo anterior na Portaria nº 265, publicada no DOU nº 204 - E, de 23/10/2000, que coloca servidores da Fundação Nacional de Saúde à disposição da Secretaria Municipal de Saúde de Capela/SE, conforme Convênio ECD-066/2000, publicado no DOU nº 200-E, Seção 3, de 17/10/2000.

Art. 3º - Cabe à Fundação Nacional de Saúde a responsabilidade do ônus referente ao citado servidor.

Art. 4º - Cumpra ao órgão de pessoal da Secretaria Municipal de Saúde de Capela/SE, enviar mensalmente à Superintendência Estadual da FUNASA em Sergipe a frequência do referido servidor, com as eventuais ocorrências.

Art. 5º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ AVELAR FERNANDES FEITOZA

Ministério das Comunicações

SECRETARIA EXECUTIVA

PORTARIAS DE 17 DE DEZEMBRO DE 2010

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES, no uso da competência que lhe foi atribuída pelo inciso XXI do art. 88 do Regimento Interno, aprovado pela Portaria nº 401, de 22 de agosto de 2006, publicada no D.O.U. de 24 seguinte, resolve:

Nº 426 - EXONERAR, a pedido, DANUSIA LUCINDA FARAGE DE GOUVEIA, matrícula SIAPE nº 6810141, CPF nº 327.057.191-72, do cargo de Assistente, código DAS 102.2, da Coordenação-Geral de Assuntos Jurídicos de Comunicação Eletrônica da Consultoria Jurídica deste Ministério, a partir de 29 de dezembro de 2010.

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES, no uso da competência que lhe foi atribuída pelo inciso XXII do art. 88 do Regimento Interno, aprovado pela Portaria nº 401, de 22 de agosto de 2006, publicada no D.O.U. de 24 seguinte, resolve:



Ministério da Saúde
Fundação Nacional de Saúde

Departamento de Administração
Coordenação - Geral de Recursos Humanos

SCDWEB - FUNASA/MS
UP - PRESIDÊNCIA
25/00 04295/2010-39

Memorando circular n.º **RO**/CODER/CGERH/DEADM

Em **22** de dezembro de 2010.

Às Superintendências Estaduais da Funasa
Att: Serviço de Recursos Humanos

Assunto: Encaminha Portaria nº 1.743 de 10/12/2010 e retificação, que estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional no âmbito da Funasa.

Encaminho, para conhecimento e ampla divulgação no âmbito dessa Superintendência Estadual, a Portaria nº 1.743 de 10 de dezembro de 2010, publicada na Seção 1, Edição Extra nº 239 - A do D.O.U do dia 15 de dezembro de 2010, retificada no D.O.U nº 242 de 20 de dezembro de 2010, cópias anexas.

2. A referida Portaria estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho - GDPST no âmbito desta Fundação Nacional de Saúde - Funasa.

3. As gratificações corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional respeitada a distribuição de até **vinte pontos** em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual e até **oitenta pontos** em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

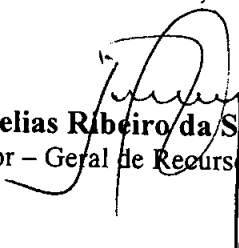
4. O primeiro ciclo de avaliação compreenderá o período de 15 de janeiro a 15 de abril de 2011. Desse modo, no mês de abril de 2011 deverá ser realizada a 1ª avaliação de desempenho individual dos servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE e da Carreira da Previdência, Saúde e Trabalho - CPST, que deverá ser feita exclusivamente pela chefia imediata do servidor avaliado, de acordo com os fatores estabelecidos no artigo 24 da Portaria (produtividade, conhecimento de métodos e técnicas, trabalho em equipe, comprometimento com o trabalho e cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições do cargo), constantes da Ficha de Avaliação de Desempenho Individual (Anexo III da Portaria).

5. O processo de avaliação de desempenho institucional será conduzido pela Coordenação - Geral de Planejamento e Avaliação - Cgpla.

6. Visando orientar e esclarecer dúvidas quanto aos procedimentos de avaliação de desempenho individual, tanto para o primeiro quanto para os demais ciclos, está programada a realização de Oficinas de Capacitação, nos meses de fevereiro e março, nesta cidade, destinadas aos responsáveis pelas Unidades de Recursos Humanos de todas as Superintendências Estaduais. Assim sendo, recomendamos a leitura prévia do Decreto nº 7.133 de 19/03/2010, que regulamentou os critérios e procedimentos gerais a serem observados na realização das avaliações de desempenho individual e institucional, assim como da Portaria acima referenciada, que está sendo disponibilizada ainda na *intranet*.

7. Para outros esclarecimentos, contactar esta Coordenação-Geral de Recursos Humanos - Cgerh ou a Coordenação de Seleção de Desenvolvimento de Recursos Humanos - Coder/Cgerh.

Atenciosamente,


Joselias Ribeiro da Silva
Coordenador - Geral de Recursos Humanos