

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

PORTARIA Nº 196/2014/SEI-MC

de 24 de junho de 2014.

Define critérios para concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura - GDAIE no âmbito do Ministério das Comunicações.

O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição Federal, e considerando o disposto na Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, no Decreto nº 8.107, de 6 de setembro de 2013, e na Portaria nº 103, de 12 de maio de 2014, da Secretária de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, publicada na Seção 1 do Diário Oficial da União do dia 13 seguinte, resolve:

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art 1º Estabelecer os procedimentos, os critérios específicos e os mecanismos de avaliação individual e institucional, bem como os controles necessários para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade em Infraestrutura - GDAIE, por parte dos ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior, em função do seu desempenho individual.

Art. 2º A pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAIE deverá observar a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional do Ministério das Comunicações, publicado anualmente no Diário Oficial da União; e

II - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

§ 1º O valor a ser pago a título de GDAIE será calculado multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto, conforme o Anexo I (0021536) desta Portaria.

§ 2º A GDAIE será paga observando o limite máximo, de cem pontos, e mínimo, de trinta pontos por servidor.

Art. 3º Para efeito desta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para a avaliação de desempenho individual e avaliação de desempenho institucional;

II - período avaliativo: período imediatamente posterior ao ciclo de avaliação, em que serão realizadas as etapas de preenchimento e compilação das avaliações, cujas etapas serão definidas em memorando específico endereçado às chefias imediatas dos avaliados;

III - chefia imediata: ocupante de cargo comissionado responsável diretamente pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual de servidor que lhe seja subordinado, ou aquele a quem, formalmente, seja delegada competência; e

IV - unidade de avaliação: unidade administrativa em que o servidor houver permanecido no exercício de suas atividades por maior tempo no período a ser avaliado, quais sejam:

- a) Gabinete do Ministro;
- b) Secretaria-Executiva;
- c) Secretaria de Serviços de Comunicação Eletrônica;
- d) Secretaria de Telecomunicações;
- e) Secretaria de Inclusão Digital; e
- f) Delegacias Regionais.

Art. 4º Os titulares de cargos efetivos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério das Comunicações perceberão a GDAIE conforme os seguintes critérios:

I - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalente, quando no exercício de atividades relacionadas aos artigos 2º a 5º do Decreto nº. 8107, de 2013, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional do Ministério das Comunicações;

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalente que não se enquadre no disposto no inciso I perceberá a GDAIE calculada com base no resultado da avaliação de desempenho institucional do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão do período;

III - o investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 6º, 7º e 8º; e

IV - não estando investido em nenhum dos cargos dispostos nos incisos I, II e III, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 6º, 7º e 8º.

§ 1º Se ocorrer exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no **caput** continuarão a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até o processamento da sua primeira avaliação após a exoneração.

§ 2º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atribuições do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos e metas organizacionais definidos pelo Ministério das Comunicações anualmente por meio de Portarias específicas.

Parágrafo único. A avaliação será efetuada pela chefia imediata e pelo próprio avaliado, mediante o preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, Anexo II (0026111), dando-se ciência do resultado ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

Art 6º Para fins de avaliação do desempenho individual dos servidores da carreira de Infraestrutura, serão considerados os seguintes quesitos:

I - a produtividade, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho com valor máximo de 12 pontos; e

II - o desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura ou de Especialista em Infraestrutura Sênior, com valor máximo de 8 pontos, nos seguintes fatores:

- a) capacidade técnica;
- b) trabalho em equipe;
- c) comprometimento com o trabalho; e
- d) cumprimento das normas e procedimentos e de conduta.

Art. 7º Para fins de cálculo da produtividade citada no art. 6º, inciso I, será considerada a média aritmética dos percentuais de atingimento de cada meta pactuada aplicada sobre a pontuação máxima do quesito.

Art. 8º Para cada um dos fatores citados no art. 6º, inciso II, será atribuída uma nota entre 0 e 10, aplicando-se a cada um, ponderação de 0,2.

Art. 9º O resultado do quesito de desenvolvimento do servidor será composto pelo somatório da nota atribuída pela chefia imediata na proporção de 72,5% e pela auto-avaliação na proporção de 27,5%.

Art. 10. No caso de alteração de lotação ou de exercício do servidor, será considerada como avaliação de desempenho individual aquela obtida no órgão, entidade ou unidade administrativa em que ele tenha permanecido por maior tempo no ciclo correspondente.

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 ciclo de avaliação.

Art. 11. Os servidores 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 Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 1º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

§ 2º O servidor ativo, beneficiário da GDAIE, que obtiver na avaliação de desempenho pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos destinados à avaliação individual, não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

CAPÍTULO III

DAS COMPETÊNCIAS E PRAZOS DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

Art. 12. O gerenciamento dos prazos, o encaminhamento dos formulários, o recebimento e compilação das avaliações de desempenho, bem como seu envio para o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para fins de concessão da GDAIE, ficarão a cargo da Secretaria-Executiva deste Ministério.

Art. 13. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à

estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

I - até o terceiro dia útil do período avaliativo, para que a Secretaria-Executiva envie e-mail às unidades de avaliação e aos servidores avaliados, dando início ao processo de avaliação;

II - até o décimo dia do período avaliativo, para que as avaliações individuais sejam encaminhadas à Secretaria-Executiva, devidamente preenchidas e assinadas pelas partes cabíveis;

III - até o vigésimo dia do período avaliativo, para que o servidor avaliado ingresse com pedido de reconsideração junto à chefia imediata;

IV - até o vigésimo quinto dia do período avaliativo, para que as chefias imediatas analisem os pedidos de reconsideração, encaminhando as decisões devidamente motivadas, simultaneamente, aos interessados e à Secretaria-Executiva;

V - até o quinto dia do mês subsequente ao período avaliativo, para que o interessado ingresse com recurso junto à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 15, caso seu pedido de reconsideração seja indeferido ou deferido parcialmente pela chefia imediata; e

VI - até o décimo quinto dia do mês subsequente ao período avaliativo, para que a referida Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho analise o recurso, em última instância.

Art. 14. A Secretaria-Executiva deverá enviar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, até o quinto dia útil do mês imediatamente posterior ao período avaliativo:

I - o resultado das avaliações a que se refere o caput, para a inclusão em folha de pagamento; e

II - os formulários originais da avaliação de desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior, assinados pelo avaliado e pelo avaliador.

Parágrafo único. O resultado da avaliação de desempenho posterior a análise de recursos, por parte da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 15, deverá ser enviado à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Diretoria de Administração da Secretaria-Executiva do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão tão logo seja dado conhecimento do mesmo às partes envolvidas.

CAPÍTULO IV

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 15. Fica instituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), composta por três membros, sendo:

I - dois membros indicados pela Secretaria Executiva do Ministério das Comunicações; e

II - um membro indicado pelos servidores ocupantes dos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior em exercício no órgão.

§ 1º - Compete à Secretaria-Executiva do Ministério das Comunicações designar os membros da CAD.

§ 2º - A presidência da CAD ficará sob a responsabilidade de um dos membros indicados na forma do inciso I do **caput**.

§ 3º - Somente poderão integrar a CAD servidores efetivos que, cumulativamente:

I - percebam a GDAIE;

II - não estejam em estágio probatório; e

III - não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 4º - A CAD reunir-se-á por convocação de seu presidente ou da maioria absoluta de seus membros.

§ 5º - Compete à CAD:

I - julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos aos resultados das avaliações de desempenho individual;

II - encaminhar as decisões dos recursos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração da Secretaria Executiva do Ministério das Comunicações, para publicação no Boletim de Serviço e comunicação ao avaliado;

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

IV - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 16. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho para fins de pagamento da GDAIE terá vigência a partir da data de publicação desta Portaria e até 31 de agosto de 2014, nos termos do § 4º do art. 9º da Lei nº 11.539, de 2007.

Art. 17. Os demais ciclos de avaliação de desempenho para fins de pagamento da GDAIE serão regulamentados em ato do dirigente máximo do Ministério das Comunicações conforme disposto na Lei nº 11.539, de 2007, e dispositivos posteriores que a alteram ou a regulamentam.

Art. 18. Questionamentos relativos ao envio e produção das informações necessárias ao processamento adequado da pontuação a ser atribuída para pagamento da GDAIE, quando não previstos neste instrumento, deverão ser encaminhados à Secretaria-Executiva.

Art. 19. Os casos não previstos neste instrumento serão decididos pelo Secretário-Executivo do Ministério das Comunicações.

Art. 20. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Bernardo Silva, Ministro de Estado das Comunicações**, em 22/07/2014, às 16:36, conforme art. 3º, III, "b", da Portaria MC 89/2014.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site <http://sei.mctic.gov.br/verifica.html> informando o código verificador **0021515** e o código CRC **794F8948**.

**TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO
DE ATIVIDADE EM INFRAESTRUTURA – GDAIE**

a) Cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior.

Em R\$

CARGO	CLASSE	VALOR DO PONTO			
		EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE			
		1º JAN 2010	1º JAN 2013	1º JAN 2014	1º JAN 2015
Especialista em Infraestrutura Sênior	Única	63,10	66,35	69,60	73,05

b) Carreira de Analista de Infraestrutura.

Em R\$

CARGO	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO				
			EFEITOS FINANCEIROS A PARTIR DE				
			1º JAN 2010	1º JAN 2013	1º JAN 2014	1º JAN 2015	
Analista de Infraestrutura	ESPECIAL	III	60,26	63,36	66,47	69,76	
		II	58,52	61,53	64,55	67,74	
		I	56,86	59,79	62,72	65,82	
	B	V	53,81	56,58	59,35	62,29	
		IV	52,34	55,04	57,73	60,59	
		III	50,92	53,54	56,17	58,95	
		II	49,55	52,10	54,65	57,36	
		I	48,24	50,72	53,21	55,84	
		A	V	45,92	48,28	50,65	53,16
			IV	44,76	47,07	49,37	51,82
	III		43,65	45,90	48,15	50,53	
	II		42,59	44,78	46,98	49,30	
	I		41,55	43,69	45,83	48,10	

Identificação do servidor avaliado

Nome: _____ SIAPE: _____

Lotação: _____ Nº da sala: _____ Ramal: _____

Ocupa cargo comissionado? _____ Se sim, qual? (DAS) _____

Identificação do avaliador

Nome: _____ SIAPE: _____

Lotação: _____ Nº da sala: _____ Ramal: _____

Cargo ocupado (DAS): _____

Prezado Gestor,

Visando a aferir o desempenho individual dos Analistas de Infraestrutura e Especialistas em Infraestrutura Sênior em exercício no Ministério das Comunicações, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), solicitamos que os mesmos sejam avaliados de acordo com os critérios descritos abaixo.

Preencha nesta página a avaliação de cumprimento de metas e, no verso, avalie os fatores de desempenho apresentados.

Cumprimento das metas acordadas

#	DESCRIÇÃO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	PREVISTA	ATINGIDA	PERCENTUAL DE ATINGIMENTO (c)
		a	b	c = (b/a) X 100
1				
2				
3				
4				
5				
6				
MÉDIA DO PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DE METAS (d) Somatório da coluna (c) ÷ Total de metas				

Apuração de metas individuais (e)

Aplicar o percentual de atingimento de metas (d) à pontuação máxima do quesito "metas individuais".

Média do percentual de atingimento de metas (d)	X	Pontuação máxima	=	
		12		

Supondo uma média do percentual de atingimento de metas (d) = 94,15%, a apuração de metas individuais será calculada:
 $0,9415 * 12 = 11,29$. E para (d) = 100%, temos $1 * 12 = 12,00$.

Fatores de desempenho

Em relação aos Fatores de desempenho abaixo descritos, atribua ao servidor avaliado uma nota de 0 (zero) a 10 (dez), sendo que 10 (dez) corresponde a superar totalmente as expectativas e 0 (zero) corresponde a estar totalmente aquém do esperado. Em seguida, multiplique pelos respectivos pesos:

#	Fator de desempenho	Avaliação da Chefia (f)	Auto Avaliação (g)
1	Capacidade Técnica Capacidade para utilizar os conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo. Peso 0,2		
2	Trabalho em equipe Capacidade de ajudar os colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando tarefas a fim de alcançar os objetivos institucionais. Peso 0,2		
3	Comprometimento com o trabalho Capacidade de envolver-se em projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição. Peso 0,2		
4	Cumprimento das normas e procedimentos de conduta Postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da Instituição e de suas atividades, tais como, leis, decretos, portarias, código de ética do servidor e demais regulamentos vigentes na área de atuação. Peso 0,2		
Total das Notas (f) e (g)			

Resultado dos fatores de desempenho (h)

Aplicar os percentuais de 72,5% para o total da Avaliação da Chefia (f) e 27,5% para o total da Auto Avaliação (g). Em seguida, some os valores.

Avaliação da Chefia (f) x 72,5%	+	Auto Avaliação (g) x 27,5%	=	

Pontuação Total

METAS INDIVIDUAIS (e)	+	FATORES DE DESEMPENHO (h)	=	

Validação

Data e assinatura do avaliador

Brasília, ____ / ____ / ____

Assinatura do avaliador

Concordo com a avaliação

Não concordo com a avaliação e estou ciente de que disponho de 10 dias para impetrar recurso, mediante requerimento dirigido a comissão de acompanhamento.

Brasília, ____ / ____ / ____

Assinatura do servidor avaliado