



**MINISTERIO DAS COMUNICAÇÕES  
GABINETE DO MINISTRO**

**PORTARIA N. 612 DE 1 DE JULHO DE 2010**

Estabelece critérios e procedimentos, referentes ao primeiro ciclo de avaliação, para atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, no âmbito do Ministério das Comunicações.

**O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal, em atenção ao disposto na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, suas alterações posteriores, e, ainda, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, **resolve**:

**CAPÍTULO I  
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES**

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e os procedimentos referentes ao primeiro ciclo de avaliação para o pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, devida aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério das Comunicações.

Art. 2º A GDPGPE tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do Ministério das Comunicações em todas as Unidades que compõem a sua estrutura organizacional e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional, segundo os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, aferido no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais; e

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas organizacionais, considerados os projetos e atividades prioritárias e as características específicas das atividades do Ministério das Comunicações.

Art. 3º A GDPGPE será paga de acordo com a pontuação atribuída, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões aos valores estabelecidos no Anexo I desta Portaria, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos, conforme a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual; e

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'AM' or similar, located in the bottom right corner of the page.

II - até 80 (oitenta) pontos atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação institucional.

Art. 4º Excepcionalmente, para o primeiro ciclo da avaliação será utilizado o último resultado das metas de desempenho institucional instituídas e divulgadas pela Portaria n. 001, de 12 de janeiro de 2010, publicada no Boletim de Serviço n. 02, de 15 de janeiro de 2010, correspondente ao período de 1º de setembro de 2009 a 28 de fevereiro de 2010.

## CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 5º A avaliação de desempenho individual do servidor será realizada, no primeiro ciclo, de acordo com os seguintes fatores e seus respectivos pesos:

<b>FATORES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>PESO</b>
<b>Produtividade</b>	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto, mantendo a qualidade exigida. Realização do trabalho dentro do prazo estabelecido.	4
<b>Conhecimentos</b>	Nível de utilização dos conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	4
<b>Trabalho em equipe</b>	Habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas institucionais, com senso de responsabilidade e comprometimento com os resultados obtidos pelo grupo.	4
<b>Comprometimento com o trabalho</b>	Nível de envolvimento com projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para a instituição. Postura orientada para a busca contínua do alcance das metas e objetivos individuais, bem como a satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.	4
<b>Cumprimento das normas de procedimento</b>	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.	4
<b>Qualidade técnica do trabalho</b>	Padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	2



<b>Capacidade de autodesenvolvimento</b>	Capacidade de se desenvolver e progredir profissionalmente, buscando os meios adequados para adquirir novos conhecimentos e experiência relacionadas com o seu campo de atuação.	2
<b>Capacidade de iniciativa</b>	Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados. Capacidade de identificar oportunidades de ação; propor e implementar soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada, que excedam os procedimentos de rotina.	2
<b>Relacionamento interpessoal</b>	Relaciona-se harmoniosamente na equipe e com respeito em relação a colegas e chefias; sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes ou inovadoras.	2
<b>Flexibilidade às mudanças</b>	A capacidade de reagir, interagir e mudar diante de circunstâncias que requeiram revisão de métodos, estratégias, valores e atitudes para o alcance de objetivos institucionais.	2

Art. 6º A avaliação de cada fator corresponderá à nota atribuída pela chefia imediata, que pode variar entre 1 e 5, multiplicada pelo peso.

Parágrafo único: Para fins de avaliação de cada fator, a chefia imediata deverá considerar os conceitos, previstos no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual (FADI) constante no Anexo II desta Portaria, aos quais são atribuídas as seguintes notas:

I – Ótimo: 5

II – Bom: 4

III – Regular: 3

IV – Insatisfatório: 2

V – Ruim: 1

Art. 7º O cálculo da nota final será a soma das notas obtidas em cada fator da avaliação de desempenho do servidor e será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos – GDPGPE	Nota Final	Pontos – GDPGPE
Entre 135 a 150	20	Entre 75 a 89	12
Entre 120 a 134	18	Entre 60 a 74	10
Entre 105 a 119	16	Entre 45 a 59	8
Entre 90 a 104	14	Entre 30 a 44	6

### CAPÍTULO III DO CÁLCULO DO VALOR DA GDPGPE

Art. 8º Os valores a serem pagos a título de GDPGPE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo I desta Portaria de acordo com o respectivo nível, classe e padrão.

$\text{GDPGPE} = (\text{n}^\circ \text{ de pontos da avaliação individual} + \text{n}^\circ \text{ de pontos da avaliação institucional}) \times \text{valor do ponto}$
---

Art. 9º Os servidores efetivos referidos no art. 1 desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança no Ministério das Comunicações, farão jus a GDPGPE, observados os posicionamentos na tabela e as seguintes condições:

I - os investidos em funções de confiança ou cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 1, 2, 3 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 6º desta Portaria; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6, ou de Natureza Especial - NE ou equivalentes perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional no período.

Parágrafo único. A Avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

Art. 10. Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria que não se encontrem em exercício no Ministério das Comunicações farão jus a GDPGPE, observados os posicionamentos na tabela e as seguintes condições:

I - os requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei perceberão a GDPGPE como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações;

II - os cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6, de Natureza Especial - NE ou equivalentes, perceberão a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período;

III - os cedidos para órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal e investidos em cargos do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 1, 2, 3, em função de confiança, ou equivalentes perceberão a GDPGPE conforme o disposto no inciso I deste artigo;

IV - os cedidos para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, que recebem a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE ou a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP), perceberão a respectiva gratificação de desempenho como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações.



§1º A Avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

§2º No caso dos incisos I, III e IV, a avaliação individual deverá ser realizada pela chefia imediata do órgão ou entidade de exercício.

#### CAPÍTULO IV DO PRIMEIRO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, o primeiro ciclo da avaliação de desempenho fica definido como sendo o período compreendido entre 1º de julho de 2010 e encerramento em 31 de agosto de 2010.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas as eventuais diferenças pagas a maior ou menor.

Art. 12. Excepcionalmente, a avaliação de desempenho individual, no primeiro ciclo, compreenderá apenas a avaliação realizada pela chefia imediata, na forma do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, constante do Anexo II desta Portaria.

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

§2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto eventual ou o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a data de substituição do servidor exonerado.

§3º A chefia imediata deverá estabelecer com cada servidor compromisso de desempenho individual para o primeiro ciclo de avaliação.

Art. 13. O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, constante do Anexo II desta Portaria, conterà a identificação do servidor avaliado, a unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, os indicadores, os pesos, a pontuação, a assinatura do avaliador e a assinatura do avaliado.

Parágrafo único – A chefia imediata deverá entregar cópia do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual preenchido a cada servidor avaliado.

Art. 14. O processamento da avaliação individual do primeiro ciclo está condicionado à observância dos seguintes prazos:

I - até 15 de setembro de 2010, os órgãos deverão encaminhar os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, à CGGP; e

II - até 30 de setembro de 2010, a CGGP consolidará os dados para processamento na folha de pagamento do mês de outubro de 2010.



Art. 15. Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, 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 da GDPGPE, no decurso do ciclo de avaliação, fará jus à respectiva gratificação, após sua entrada em exercício, no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, observado o nível, a classe e o padrão do cargo efetivo.

Art. 16. Ocorrendo exoneração dos cargos em comissão, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDPGPE correspondente ao valor obtido, na forma desta Portaria, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 17. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, o servidor continuará percebendo a GDPGPE correspondente à pontuação obtida, na forma desta Portaria, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 18. Caberá à CGGP:

I - disponibilizar o Formulário de Avaliação de Desempenho Individual às chefias imediatas;

II - anexar o Formulário de Avaliação de Desempenho Individual preenchido pela chefia imediata no Assento Funcional do servidor;

III - processar a planilha de pagamento, contendo os percentuais das avaliações e providenciar o pagamento da GDPGPE;

IV - promover, juntamente com as demais unidades do Ministério das Comunicações, ações visando à melhoria do desempenho do servidor nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação.

## CAPITULO V DOS RECURSOS

Art. 19. O servidor poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, em face do resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias improrrogáveis, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o caput deverá ser apresentado à CGGP ou entidade de lotação, 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 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 CGGP, que dará ciência da decisão ao servidor.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá, excepcionalmente, recurso à CGGP no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em última instância



§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

§ 6º Os prazos para interposição e resultado dos recursos são improrrogáveis.

Art. 20. Considerando os prazos estabelecidos no artigo 12, no caso de deferimento do pedido de reconsideração ou do recurso interposto à CGGP, eventual diferença será processada na folha de pagamento do mês subsequente.

## CAPITULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. A percepção da GDPGPE por seus beneficiários, conforme avaliação de desempenho no primeiro ciclo, fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 22. Posteriormente, será publicada nova Portaria com o estabelecimento dos procedimentos a serem observados nos próximos ciclos de avaliação.

Art. 23. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidas a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional.

Art. 24. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.



**JOSÉ ARTUR FILARDI LEITE**

ANEXO I  
TABELA DE VALOR DO PONTO DA  
GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER  
EXECUTIVO – GDPGPE

a) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Superior:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO			
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	18,7500	26,0872	30,5267	22,6700
	II	18,7500	25,6000	29,6400	22,2300
	I	18,7500	25,1200	28,9600	21,7900
C	VI	18,0500	23,9000	27,4200	21,4000
	V	18,0500	23,4500	26,8800	20,9800
	IV	18,0500	23,0100	26,3500	20,5700
	III	18,0500	22,5800	25,8300	20,1700
	II	18,0500	22,1600	25,3200	19,7700
	I	18,0500	21,7500	24,8200	19,3800
B	VI	17,5500	20,6900	23,6400	18,9100
	V	17,5500	20,3000	23,1800	18,5400
	IV	17,5500	19,9200	22,7300	18,1800
	III	17,5500	19,5500	22,2800	17,8200
	II	17,5500	19,1900	21,8400	17,4700
	I	17,5500	18,8300	21,3600	17,1300
A	V	17,2500	17,9200	20,3900	16,7100
	IV	17,2500	17,5900	19,9900	16,3800
	III	17,2500	17,4200	19,6000	16,0600
	II	17,2500	17,3300	19,2200	15,7500
	I	17,2500	17,3000	18,8200	15,4400

b) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Intermediário:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO			
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2009	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2010	A PARTIR DE 1º DE JULHO DE 2011
ESPECIAL	III	11,1000	12,4153	11,7246	9,8300
	II	11,0900	12,3600	11,5218	9,6800
	I	11,0400	12,3000	11,3298	9,5400
C	VI	10,9800	12,2400	11,1134	9,3500
	V	10,9300	12,1800	10,9229	9,2100
	IV	10,8800	12,1200	10,7332	9,0700
	III	10,8300	12,0600	10,5542	8,9400
	II	10,7800	12,0000	10,3760	8,8100
	I	10,7300	11,9400	10,1985	8,6800
B	VI	10,6200	11,8800	10,0060	8,5100
	V	10,5700	11,8200	9,8299	8,3800
	IV	10,5200	11,7600	9,6645	8,2600
	III	10,4700	11,7000	9,4998	8,1400
	II	10,4200	11,6400	9,3358	8,0200
	I	10,3700	11,5800	9,1724	7,9000
	V	10,2700	11,5200	9,0036	7,7500
	IV	10,2200	11,4600	8,8516	7,6400
A	III	10,1700	11,4100	8,7002	7,5300
	II	10,1200	11,3600	8,5495	7,4200
	I	10,0700	11,3100	8,3995	7,3100

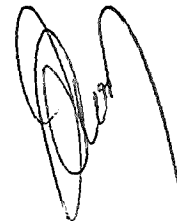
M n



c) Valor do Ponto da GDPGPE dos Cargos de Nível Auxiliar:

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO
		A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2009
ESPECIAL	III	1,92
	II	1,86
	I	1,81



ANEXO II  
FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL – FADI

O servidor será avaliado em cada um dos Fatores indicados abaixo, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor, podendo a nota variar de 1 a 5, devendo esse número ser multiplicado pelo seu respectivo peso para definição da avaliação final. De modo que 5 corresponde a Ótimo, 4 a Bom, 3 a Regular, 2 a Insatisfatório, 1a Ruim.

<b>1 – Identificação</b>			
Nome do Servidor:		Mat. SIAPE:	
Cargo Efetivo:		Classe:	Padrão:
Unidade de Avaliação:		Período avaliado:	
<b>2 – Fatores de Avaliação</b>			
<b>Fatores</b>	<b>Peso</b>	<b>Nota (1 a 5)</b>	<b>Avaliação Final (PxNota)</b>
<b>Produtividade</b> Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto, mantendo a qualidade exigida. Realização do trabalho dentro do prazo estabelecido.	4		
<b>Conhecimento</b> Nível de utilização dos conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	4		
<b>Trabalho em equipe</b> Habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas institucionais, com senso de responsabilidade e comprometimento com os resultados obtidos pelo grupo.	4		
<b>Comprometimento com o trabalho</b> Nível de envolvimento com projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para instituição. Postura orientada para a busca contínua do alcance das metas e objetivos individuais, bem como a satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.	4		
<b>Cumprimento das normas de procedimento</b> 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.	4		
<b>Qualidade técnica do trabalho</b> Padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	2		
<b>Capacidade de autodesenvolvimento</b> Capacidade de se desenvolver e progredir profissionalmente, buscando os meios adequados para adquirir novos conhecimentos e experiência relacionadas com o seu campo de atuação.	2		
<b>Capacidade de iniciativa</b> Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados. Capacidade de identificar oportunidades de ação; propor e implementar soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada, que excedam os procedimentos de rotina.	2		
<b>Relacionamento interpessoal</b> Relaciona-se harmoniosamente na equipe e com respeito em relação a colegas e chefias; sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes ou inovadoras.	2		
<b>Flexibilidade às mudanças</b> Capacidade de reagir, interagir e mudar diante de circunstâncias que requeiram revisão de métodos, estratégias, valores e atitudes para o alcance de objetivos institucionais.	2		
<b>NOTA FINAL</b>			

<b>3 – Ciência</b>			
Avaliado (servidor)		Avaliador (Chefia imediata)	
/ /	Assinatura	/ /	Assinatura e carimbo



ANEXO III  
FORMULÁRIO DE RECURSO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Nome do Servidor		Mat. SIAPE:	
Cargo Efetivo		Classe:	Padrão:
Unidade de Avaliação	Período de avaliação:		
Argumentação/Fundamentação			
Data: ____/____/____		Assinatura do Servidor	

