



Ministério da Justiça

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 3.403, DE 30 DE OUTUBRO DE 2013

Estabelece critérios e procedimentos para aferição de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, de que trata o art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, instituída pelo art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, no âmbito das unidades organizacionais do Ministério da Justiça sediadas em Brasília/DF.

Revogado

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, inciso II, da Constituição, e o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e considerando o disposto no art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e no art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Estabelecer critérios e procedimentos para a aferição de desempenho individual e institucional, no âmbito de unidades organizacionais do Ministério da Justiça sediadas em Brasília/DF, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE e da Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE.

§ 1º As disposições contidas nesta Portaria são aplicáveis às seguintes unidades organizacionais do Ministério da Justiça sediadas em Brasília/DF:

- I - Gabinete;
- II - Comissão de Anistia;
- III - Consultoria Jurídica;
- IV - Secretaria-Executiva;
- V - Secretaria de Assuntos Legislativos;
- VI - Secretaria Nacional do Consumidor;
- VII - Secretaria de Reforma do Judiciário;
- VIII - Secretaria Nacional de Justiça;
- IX - Secretaria Nacional de Segurança Pública;
- X - Secretaria Extraordinária de Segurança para Grandes

Eventos; e

- XI - Secretaria Nacional de Políticas sobre Drogas.

§ 2º Até que seja editado ato que regulamente os critérios e procedimentos específicos para a Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDM/PGPE, instituída pelo art. 39, inciso VII, da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012, serão aplicáveis os critérios e procedimentos da GDPGPE, conforme orientação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

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

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação profissional do servidor, tendo em vista suas metas individuais, e das unidades organizacionais, tendo como referência suas metas globais e intermediárias;

II - avaliação de desempenho institucional: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação de unidades organizacionais que visa aferir o desempenho do órgão no alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias, definidas para cada ciclo de avaliação;

III - avaliação de desempenho individual: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor para a aferição de seu desempenho no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses, considerado para realização de avaliação de desempenho institucional e individual;

V - Unidade de Avaliação - UA: cada uma das unidades organizacionais previstas no art. 1º, § 1º;

VI - Unidade Administrativa - UAD: unidade que integra uma UA;

VII - responsável pela UA: servidor público com perfil estratégico, indicado pelo dirigente da UA para conduzir o processo de avaliação;

VIII - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;

IX - metas individuais: compromissos individuais pactuados entre o servidor e sua chefia imediata, que podem compreender, dentre outros, horas de participação em ações de capacitação, percentual de aproveitamento em ações de capacitação, e competências a serem desenvolvidas;

X - metas institucionais globais: metas institucionais objetivamente mensuráveis, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo contemplar o planejamento estratégico de unidades organizacionais, projetos ou atividades estratégicas para o Ministério da Justiça como um todo, conexões especiais de trabalho, além de outras características específicas, fixadas anualmente, em ato do Ministro da Justiça, e publicadas no final do ciclo anterior;

XI - metas institucionais intermediárias: esforços a serem alcançados pelas unidades no ciclo de avaliação, pactuados entre a equipe de trabalho e o dirigente máximo da unidade organizacional, os quais deverão estar em consonância com as metas globais;

XII - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício numa mesma UA, ou, se não em exercício, engajados em uma atividade específica, que façam jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria; e

XIII - chefia imediata: servidor responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho individual daqueles que lhe são subordinados em uma UA, apoiado por servidor indicado como responsável pelo processo de avaliação.

Art. 3º As gratificações de desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria são devidas a servidores ocupantes de cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou função de confiança, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal ou nas situações previstas no art. 6º desta Portaria.

§ 1º A GDPGPE é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, não alcançados pela GDACE ou pela GDM/PGPE.

§ 2º A GDACE é devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010.

Art. 4º A GDPGPE e a GDACE não poderão ser pagas cumulativamente entre si ou com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º Os valores devidos a título de gratificação de desempenho corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual e institucional, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

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

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação institucional.

§ 1º A avaliação institucional será fixada anualmente pelo Ministro de Estado da Justiça.

§ 2º A pontuação aferida será multiplicada pelo valor do ponto que corresponde ao constante no Anexo I desta Portaria, observado o respectivo nível, classe e padrão do servidor.

Art. 6º Os ocupantes de cargos efetivos lotados nas unidades organizacionais constantes no art. 1º, § 1º, quando não se encontrarem em exercício em tais unidades, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho, quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República;

II - requisitados para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, nos termos do art. 28 do Decreto nº 7.738, de 28 de maio de 2010;

III - em outras situações de requisições previstas em lei; e

IV - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I, II e III e investidos em cargos de Natureza Especial ou de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

Art. 7º O titular de cargo efetivo, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho na seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1, ou equivalentes, perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 9º do Decreto nº 7.133, de 2010; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão as gratificações de desempenho calculadas com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Justiça no período.

Parágrafo único. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores que fazem jus às gratificações de desempenho continuarão a percebê-la no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 8º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação de desempenho correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º Se durante o afastamento for realizada avaliação anual de desempenho individual e institucional, o servidor afastado permanecerá com a pontuação da avaliação individual que lhe tenha sido atribuída no período imediatamente anterior, sendo-lhe aplicável, a cada ano, a pontuação correspondente ao desempenho institucional.

§ 2º O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessação.

Art. 9º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha, no decurso do ciclo de avaliação, retomado de licença sem vencimento, de cessação ou de outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho, receberão a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 10. As gratificações de desempenho integrarão os proventos de aposentadoria e as pensões, na forma do disposto nas legislações específicas.

CAPÍTULO II

CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de doze meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas institucionais, a que se referem os arts. 13 e 14;

II - elaboração dos planos de trabalho das unidades conforme o art. 15;

III - acompanhamento dos desempenhos individual e institucional, sob orientação e supervisão dos gestores das unidades e da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Ministério da Justiça - CAD;

IV - avaliação dos resultados parciais, para fins de acompanhamento, ajustes ou revisão das metas, se necessário;

V - apuração final dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho; e

VI - ampla divulgação do resultado final da avaliação com publicação em boletim de serviço e na intranet do Ministério da Justiça.

Art. 12. O ciclo de avaliação terá início no mês de novembro, encerrando-se em outubro do ano seguinte.

Parágrafo único. As avaliações de que trata esta Portaria serão consolidadas e divulgadas no último mês do ciclo de avaliação.

Art. 13. As metas institucionais deverão ser publicadas trinta dias antes do início dos ciclos de avaliação.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 14. O desempenho institucional será mensurado pela Coordenação-Geral de Planejamento Setorial, da Diretoria de Programa - CGPLAN/DIPROG, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente.

Art. 15. As metas institucionais e seus respectivos indicadores serão definidos por um grupo de trabalho a ser instituído por ato da Secretaria Executiva.

§ 1º O grupo de trabalho de que trata o caput, deverá ser constituído por dois servidores públicos em exercício nas unidades de avaliação, um titular e outro suplente, indicados formalmente pelo respectivo dirigente máximo, sessenta dias antes do final do ciclo de avaliação, e coordenado pela CGPLAN/DIPROG e pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRH.

§ 2º Os servidores designados para o grupo de trabalho ficarão vinculados ao processo de avaliação institucional do ano correspondente.

§ 3º Para a definição das metas globais e intermediárias serão aplicadas análises quantitativas e/ou qualitativas a partir da utilização de critérios ponderados definidos pelo grupo de trabalho.

§ 4º As metas possuirão indicadores mensuráveis, quantificáveis e relacionados às atividades da unidade, levando-se em conta, no momento de sua fixação, quando possível, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º As metas intermediárias serão fixadas em consonância com as metas globais, e deverão refletir as atribuições dos servidores previstas em lei.

Art. 16. Ato da Secretaria Executiva fixará anualmente no mínimo uma meta global para o Ministério da Justiça e uma meta intermediária para cada unidade organizacional a que se refere o art. 1º, § 1º, contendo ainda a distribuição dos oitenta pontos referentes à avaliação institucional, entre as metas institucionais globais e intermediárias, e a metodologia de cálculo.

Art. 17. As unidades mencionadas no art. 1º, § 1º deverão elaborar planos de trabalho que antecipe o planejamento e a execução de ações para o alcance das metas intermediárias, além de instrumentos de acompanhamento dos resultados parciais, para fins de monitoramento e ajustes necessários.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 18. O desempenho individual será avaliado em função das metas institucionais e intermediárias, definidas pela CGPLAN.

Art. 19. A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a política de gestão de pessoas e seus respectivos programas, projetos e ações, para fins de:

I - acompanhamento e desenvolvimento profissional;

II - educação e desenvolvimento, a partir da identificação das necessidades de capacitação;

III - segurança e saúde ocupacional; e

IV - incentivos e recompensas.

Art. 20. A avaliação individual será obtida a partir dos conceitos atribuídos:

I - pela chefia imediata (hierárquica);

II - pelo próprio avaliado (autoavaliação);

III - pelos integrantes da equipe de trabalho (pares), inclusive nas relações de ascendência hierárquica (invertida).

Parágrafo único. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas nesta Portaria somente serão avaliados para efeitos de gestão de desempenho quando integrarem equipes de trabalho, não fazendo jus, todavia, à percepção remuneratória das gratificações.

Art. 21. Na modalidade de avaliação hierárquica, o servidor será avaliado pela chefia imediata à qual permanecer subordinado durante o período de avaliação.

§ 1º O servidor subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela à qual permanecer subordinado por mais tempo.

§ 2º Na vacância do cargo e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata a avaliação será feita pelo substituto, e na ausência também deste, por servidor formalmente designado para tal.

Art. 22. A avaliação individual deverá ser processada, conforme os procedimentos a seguir:

I - o resultado da avaliação da meta individual de capacitação deverá ser obtido utilizando-se o formulário constante do Anexo V, observada a pontuação do Anexo IV;



II - o resultado da avaliação dos fatores de desempenho individual deverá ser obtido utilizando-se o formulário constante do Anexo VI;

III - a consolidação pela chefia imediata dos resultados obtidos na avaliação individual deverá ser expressa no formulário constante do Anexo VII; e

IV - ao servidor avaliado será dada prévia e expressa ciência dos resultados obtidos e da consolidação de que tratam os incisos deste artigo.

§ 1º O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a CGRH implicará na percepção da gratificação de desempenho no valor correspondente à avaliação institucional, implementando-se a parcela individual no mês seguinte à regularização da avaliação do servidor.

§ 2º A retroativação dos efeitos financeiros de tal regularização ficará condicionada à decisão da CAD, mediante solicitação do servidor.

Art. 23. A avaliação individual deverá ser processada considerando o plano de trabalho - metas individuais descritas no Anexo III e a avaliação dos fatores de desempenho individual descritas no Anexo VI.

§ 1º Os fatores de desempenho individual, considerados para efeito da avaliação da GDPGPE e da GDACE, conforme estabelecido no § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, são os seguintes:

I - produtividade no trabalho: otimização dos recursos disponíveis no alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a UA - peso 0,3;

II - conhecimento de métodos e técnicas: aplicação de conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo ocupado pelo avaliado - peso 0,1;

III - trabalho em equipe: auxílio aos colegas de trabalho quando solicitado, compartilhando informações e conhecimento para o alcance das metas institucionais e intermediárias estabelecidas para a UA - peso 0,2;

IV - comprometimento com o trabalho: responsabilidade pessoal no alcance de objetivos e metas estabelecidos pela UA - peso 0,2; e

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo: atuação de acordo com os valores e princípios éticos do serviço público - peso 0,2.

§ 2º Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

| Avaliação Individual | Pontos para Atribuição da Gratificação (GDPGPE e GDACE) |
|----------------------|---|
| Notas | 20 pontos |
| 6 a 10 | 18 pontos |
| 5 a 5,9 | 15 pontos |
| 4 a 4,9 | 12 pontos |
| 3 a 3,9 | 09 pontos |
| 2 a 2,9 | 06 pontos |
| 1 a 1,9 | 06 pontos |

Art. 24. A avaliação individual observará o máximo de vinte e o mínimo de seis pontos, respeitando a seguinte distribuição:

I - até dez pontos em decorrência do alcance da(s) meta(s) individual(is), pactuada(s) entre o servidor e a chefia imediata; e

II - até dez pontos na avaliação dos fatores especificados no art. 18.

Art. 25. A avaliação individual deverá ser calculada considerando os seguintes parâmetros:

I - autoavaliação: quinze por cento do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da equipe: vinte e cinco por cento do somatório da média aferida; e

III - avaliação da chefia imediata: sessenta por cento do somatório da pontuação aferida.

Art. 26. A avaliação individual observará a fórmula prevista no Anexo IX.

Art. 27. O servidor será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças que a legislação prevê como de efetivo exercício.

Parágrafo único. No caso de afastamentos não considerados como de efetivo exercício, a avaliação de desempenho individual será

realizada no ciclo avaliativo vigente quando do retorno do servidor às suas atividades.

Art. 28. O servidor que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida será submetido a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de identificar as causas do resultado e subsidiar a adoção de medidas que propiciem a melhoria do seu desempenho.

Art. 29. Para o servidor que auferir conceito igual ou superior a nove pontos deverá ser consignado em documento próprio, a ser disponibilizado pela CGRH, manifestação do avaliador contendo as justificativas da pontuação auferida e a descrição da efetiva contribuição para o alcance das metas estipuladas.

Parágrafo único. O disposto no caput aplica-se também à situação do servidor auferir conceito igual ou inferior a sete pontos.

Art. 30. O servidor que, por dois ciclos consecutivos, alcançar o valor máximo na avaliação de desempenho, obterá, a título de reconhecimento:

I - autorização para participar de congresso, seminário, workshop, ou ação similar, em âmbito nacional ou internacional, que deverá possuir correlação com as atividades desenvolvidas em sua área de atuação; ou

II - prioridade para participar do programa de incentivo à capacitação em idioma estrangeiro, desde que atenda aos requisitos da Política de Desenvolvimento de Pessoas do Ministério da Justiça.

§ 1º A participação de que trata este artigo deverá ser efetivada dentro do ciclo posterior ao da última avaliação de desempenho do servidor.

§ 2º A participação do servidor nos eventos de que tratam os incisos I e II poderá ser adiada quando concretamente comprovado o interesse da Administração, não podendo tal adiamento acarretar acumulação do benefício.

CAPÍTULO V
DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 31. Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, devendo registrar sua discordância no formulário de solicitação de reconsideração de avaliação individual, previsto no Anexo VIII.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à CGRH, no prazo máximo de dez dias, contado do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação individual.

§ 2º A CGRH encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de cinco dias, contado a partir do recebimento do pedido, podendo o pleito ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.

§ 4º A decisão pelo deferimento parcial ou o indeferimento do pedido de reconsideração deverá ser motivada, com indicação de fatos e fundamentos.

§ 5º Até o dia seguinte ao de encerramento do prazo previsto no § 3º, a decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será comunicada à CGRH, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD, em até dois dias úteis.

Art. 32. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso à CAD, no prazo de dez dias a contar da ciência do resultado da reconsideração.

Parágrafo único. O recurso deverá ser instruído com:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

CAPÍTULO VI
COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 33. A CAD participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho e deverá analisar e julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, nos termos do art. 23 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 34. A CAD será composta por cinco membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

I - um representante da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração;

II - um representante da CGRH;

III - um representante da CGPLAN; e

IV - dois representantes dos servidores.

§ 1º Os representantes serão escolhidos dentre os servidores em exercício nas UAs elencadas no art. 1º, § 1º, ocupantes de cargos de provimento efetivo, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

I - os representantes de que tratam os incisos I a III serão indicados pelos dirigentes dos respectivos órgãos; e

II - os representantes previstos no inciso IV serão eleitos em assembleia geral, mediante convocação pela CGRH, respeitado o prazo máximo de indicação para publicação da portaria de designação.

§ 2º A designação dos representantes deverá ocorrer com antecedência de trinta dias do início do ciclo anual de avaliação, mediante ato do Secretário Executivo, a ser publicado no boletim de serviço.

§ 3º O mandato dos representantes será de doze meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

§ 4º A CAD deverá encaminhar ao Ministro da Justiça, em até trinta dias após sua instalação, proposta de regimento interno contendo sua forma de organização e funcionamento.

Art. 35. A CAD compete:

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

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

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

IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, e de forma fundamentada, manter ou alterar a pontuação final do servidor;

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta de seus membros; e

VI - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Secretário Executivo.

Parágrafo único. A CAD será coordenada pelo representante da CGRH, que apenas exercerá seu direito a voto em caso de necessidade de desempate.

Art. 36. Na pendência de julgamento do recurso previsto no art. 34, inciso IV, a gratificação de desempenho será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.

Parágrafo único. Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor, ao avaliador e à unidade de recursos humanos, para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

CAPÍTULO VII
DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 37. Será realizado, no sexto mês do ciclo avaliativo, monitoramento dos resultados com o objetivo subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

§ 1º A apuração final destinar-se-á à consolidação das pontuações institucionais e individuais e à finalização do processo de avaliação de desempenho.

§ 2º A CGRH e a CGPLAN disponibilizarão instrumento de suporte organizacional para o monitoramento do ciclo avaliativo.

Art. 38. As avaliações de que trata esta Portaria poderão ser revistas, a qualquer tempo, pelo Ministro de Estado da Justiça, sempre que os resultados dos desempenhos individuais estiverem em desacordo com o aferido em processo administrativo disciplinar ou sindicância.

Art. 39. Compete à Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação adotar as providências necessárias à adequação do sistema de avaliação de desempenho ao disposto nesta Portaria.

Art. 40. As ações de execução necessárias à implementação das modalidades de avaliação de que trata esta Portaria serão coordenadas pela CGRH.

Art. 41. Os casos omissos serão resolvidos pelo Secretário Executivo do Ministério da Justiça.

Art. 42. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 43. Fica revogada a Portaria nº 2.491, de 28 de outubro de 2011, do Ministério da Justiça.

JOSÉ EDUARDO CARDOZO

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:

| CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | |
|----------|--------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 1º DE JULHO DE 2012 | 1º DE JANEIRO DE 2013 | 1º DE JANEIRO DE 2014 | 1º DE JANEIRO DE 2015 |
| ESPECIAL | III | 36,17 | 39,50 | 42,84 | 46,17 |
| | II | 35,34 | 38,67 | 42,01 | 45,34 |
| | I | 34,53 | 37,86 | 41,20 | 44,53 |
| C | VI | 32,89 | 36,22 | 39,56 | 42,89 |
| | V | 32,13 | 35,46 | 38,80 | 42,13 |
| | IV | 31,39 | 34,72 | 38,06 | 41,39 |
| | III | 30,67 | 34,00 | 37,34 | 40,67 |
| | II | 29,97 | 33,30 | 36,64 | 39,97 |
| | I | 29,28 | 32,61 | 35,95 | 39,28 |
| B | VI | 27,89 | 31,22 | 34,56 | 37,89 |
| | V | 27,25 | 30,58 | 33,92 | 37,25 |
| | IV | 26,62 | 29,95 | 33,29 | 36,62 |
| | III | 26,01 | 29,34 | 32,68 | 36,01 |
| | II | 25,41 | 28,74 | 32,08 | 35,41 |



| | | | | | |
|---|-----|-------|-------|-------|-------|
| A | I | 24,83 | 28,16 | 31,50 | 34,83 |
| | V | 23,65 | 26,98 | 30,32 | 33,65 |
| | IV | 23,11 | 26,44 | 29,78 | 33,11 |
| | III | 22,58 | 25,91 | 29,25 | 32,58 |
| | II | 22,06 | 25,39 | 28,73 | 32,06 |
| | I | 21,55 | 24,88 | 28,22 | 31,55 |

b) Valor do Ponto da GDPGPE dos cargos de nível intermediário:

Em RS

| CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | |
|----------|--------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 1ª DE JULHO DE 2012 | 1º DE JANEIRO DE 2013 | 1º DE JANEIRO DE 2014 | 1º DE JANEIRO DE 2015 |
| ESPECIAL | III | 11,94 | 15,04 | 18,14 | 21,24 |
| | II | 11,79 | 14,89 | 17,99 | 21,09 |
| | I | 11,65 | 14,75 | 17,85 | 20,95 |
| C | VI | 11,46 | 14,56 | 17,66 | 20,76 |
| | V | 11,32 | 14,42 | 17,52 | 20,62 |
| | IV | 11,18 | 14,28 | 17,38 | 20,48 |
| | III | 11,05 | 14,15 | 17,25 | 20,35 |
| | II | 10,92 | 14,02 | 17,12 | 20,22 |
| | I | 10,79 | 13,89 | 16,99 | 20,09 |
| B | VI | 10,62 | 13,72 | 16,82 | 19,92 |
| | V | 10,49 | 13,59 | 16,69 | 19,79 |
| | IV | 10,37 | 13,47 | 16,57 | 19,67 |
| | III | 10,25 | 13,35 | 16,45 | 19,55 |
| | II | 10,13 | 13,23 | 16,33 | 19,43 |
| | I | 10,01 | 13,11 | 16,21 | 19,31 |
| A | V | 9,86 | 12,96 | 16,06 | 19,16 |
| | IV | 9,75 | 12,85 | 15,95 | 19,05 |
| | III | 9,64 | 12,74 | 15,84 | 18,94 |
| | II | 9,53 | 12,63 | 15,73 | 18,83 |
| | I | 9,42 | 12,52 | 15,62 | 18,72 |

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

Em RS

| CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | |
|----------|--------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 1ª DE JULHO DE 2012 | 1º DE JANEIRO DE 2013 | 1º DE JANEIRO DE 2014 | 1º DE JANEIRO DE 2015 |
| ESPECIAL | III | 2,97 | 5,07 | 7,17 | 9,27 |
| | II | 2,91 | 5,01 | 7,11 | 9,21 |
| | I | 2,86 | 4,96 | 7,06 | 9,16 |

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE CARGOS ESPECÍFICOS - GDACE

| CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | |
|----------|--------|----------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | 1ª DE JULHO DE 2012 | 1º DE JANEIRO DE 2013 | 1º DE JANEIRO DE 2014 | 1º DE JANEIRO DE 2015 |
| ESPECIAL | III | 63,17 | 66,39 | 69,71 | 73,13 |
| | II | 61,03 | 64,14 | 67,35 | 70,65 |
| | I | 58,97 | 61,98 | 65,08 | 68,27 |
| C | VI | 56,06 | 58,92 | 61,87 | 64,91 |
| | V | 54,16 | 56,92 | 61,87 | 64,91 |
| | IV | 52,33 | 55,00 | 57,75 | 60,58 |
| | III | 50,56 | 53,14 | 55,80 | 58,54 |
| | II | 48,85 | 51,34 | 53,91 | 56,55 |
| | I | 47,20 | 49,61 | 52,09 | 54,65 |
| B | VI | 44,87 | 47,16 | 49,52 | 51,95 |
| | V | 43,35 | 45,56 | 47,84 | 50,19 |
| | IV | 41,88 | 44,02 | 46,22 | 48,49 |
| | III | 40,46 | 42,52 | 44,65 | 46,84 |
| | II | 39,09 | 41,08 | 43,13 | 45,25 |
| | I | 37,77 | 39,70 | 41,69 | 43,74 |
| A | V | 35,90 | 37,73 | 39,62 | 41,56 |
| | IV | 34,69 | 36,46 | 38,28 | 40,16 |
| | III | 33,52 | 35,23 | 36,99 | 38,80 |
| | II | 32,39 | 34,04 | 35,74 | 37,49 |
| | I | 31,29 | 32,89 | 34,53 | 36,22 |

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES MÉDICAS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDM-PGPE, PARA OS CARGOS DE MÉDICO DO PGPE, COM JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS

| CARGOS | CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | |
|-------------------------|----------|--------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| | | | ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2012 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015 |
| Médico de Saúde Pública | ESPECIAL | III | 22,67 | 25,97 | 29,27 | 32,67 |
| Médico do Trabalho | | II | 22,23 | 25,53 | 28,83 | 32,23 |
| | | I | 21,79 | 25,09 | 28,39 | 31,79 |
| Médico Marítimo | C | VI | 21,40 | 24,70 | 28,00 | 31,40 |
| | | V | 20,98 | 24,28 | 27,58 | 30,98 |
| Médico Veterinário | C | IV | 20,57 | 23,87 | 27,17 | 30,57 |
| | | III | 20,17 | 23,47 | 26,77 | 30,17 |
| | | II | 19,77 | 23,07 | 26,37 | 29,77 |
| | | I | 19,38 | 22,68 | 25,98 | 29,38 |
| | | V | 18,91 | 22,21 | 25,51 | 28,91 |
| | | V | 18,54 | 21,84 | 25,14 | 28,54 |



| | | | | | | |
|---|----|-------|-------|-------|-------|-------|
| B | IV | 18,18 | 21,48 | 25,14 | 28,54 | |
| | | 17,82 | 21,12 | 24,42 | 27,82 | |
| | | 17,47 | 20,77 | 24,07 | 27,47 | |
| | | 17,13 | 20,43 | 23,73 | 27,13 | |
| | | 16,71 | 20,01 | 23,31 | 26,71 | |
| | A | IV | 16,38 | 19,68 | 22,98 | 26,38 |
| | | III | 16,06 | 19,36 | 22,66 | 26,06 |
| | | II | 15,75 | 19,05 | 22,35 | 25,75 |
| | | I | 15,44 | 18,74 | 22,04 | 25,44 |
| | | | | | | |

TABELA DE VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES MÉDICAS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO
- GDM-PGPE, PARA OS CARGOS DE MÉDICO DO PGPE, COM JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS

| CARGOS | CLASSE | PADRÃO | VALOR DO PONTO A PARTIR DE | | | | |
|-----------------------------------|----------|--------|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------|-------|
| | | | ATÉ 31 DE DEZEMBRO DE 2012 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2013 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014 | A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015 | |
| Médico Médico de Saúde Pública | ESPECIAL | III | 22,67 | 24,32 | 25,97 | 27,67 | |
| Médico do Trabalho | | II | 22,23 | 23,88 | 25,53 | 27,23 | |
| | | I | 21,79 | 23,44 | 25,09 | 26,79 | |
| Médico Marítimo | C | VI | 21,40 | 23,05 | 24,70 | 26,40 | |
| Médico Veterinário | | V | 20,98 | 22,63 | 24,28 | 25,98 | |
| | | IV | 20,57 | 22,22 | 23,87 | 25,57 | |
| | | III | 20,17 | 21,82 | 23,47 | 25,17 | |
| | | II | 19,77 | 21,42 | 23,07 | 24,77 | |
| | | I | 19,38 | 21,03 | 22,68 | 24,38 | |
| | | B | VI | 18,91 | 20,56 | 22,21 | 23,91 |
| | | | V | 18,54 | 20,19 | 21,84 | 23,54 |
| | | | IV | 18,18 | 19,83 | 21,48 | 23,18 |
| | | | III | 17,82 | 19,47 | 21,12 | 22,82 |
| II | 17,47 | | 19,12 | 20,77 | 22,47 | | |
| A | I | 17,13 | 18,78 | 20,43 | 22,13 | | |
| | V | 16,71 | 18,36 | 20,01 | 21,71 | | |
| | IV | 16,38 | 18,03 | 19,68 | 21,38 | | |
| | III | 16,06 | 17,71 | 19,36 | 21,06 | | |
| | II | 15,75 | 17,40 | 19,05 | 20,75 | | |
| | I | 15,44 | 17,09 | 18,74 | 20,44 | | |

ANEXO II

| UNIDADE DE AVALIAÇÃO - UA | UNIDADE ADMINISTRATIVA - Uad |
|--|---|
| A - GABINETE DO MINISTRO | 1 - Chefia de Gabinete do Ministro 2 - Assessoria de Comunicação Social 3 - Assessoria Internacional 4 - Assessoria Parlamentar 5 - Assessoria Especial de Controle Interno |
| B - SECRETARIA EXECUTIVA | 1 - Secretaria-Executiva Adjunta 2 - Coordenação do Programa de Transparência 3 - Diretoria de Programa 4 - Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração 4.1 - Coordenação-Geral de Logística 4.2 - Coordenação-Geral de Modernização e Administração 4.3 - Coordenação-Geral de Orçamento e Finanças 4.4 - Coordenação-Geral de Planejamento Setorial 4.5 - Coordenação-Geral de Recursos Humanos 4.6 - Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação |
| C - CONSULTORIA JURÍDICA | 1 - Gabinete 2 - Coordenação-Geral de Controle da Legalidade 3 - Coordenação-Geral de Processos Judiciais e Disciplinares |
| D - COMISSÃO DE ANISTIA | 1 - Gabinete 2 - Coordenação-Geral de Gestão Processual 3 - Coordenação-Geral do Memorial da Anistia Política do Brasil |
| F - SECRETARIA DE ASSUNTOS LEGISLATIVOS | 1 - Gabinete 2 - Coordenação-Geral de Atos Normativos 3 - Coordenação-Geral de Estudos e Pesquisas 4 - Departamento de Processo Legislativo 4.1 - Coordenação-Geral de Análise e Acompanhamento do Processo Legislativo |
| G - SECRETARIA NACIONAL DO CONSUMIDOR | 1 - Gabinete 2 - Coordenação-Geral de Articulação de Relações Institucionais 3 - Coordenação-Geral de Consumo e Cidadania 4 - Departamento de Proteção e Defesa do Consumidor 4.1 - Coordenação-Geral de Estudos e Monitoramento de Mercado 4.2 - Coordenação-Geral de Consultoria Técnica e Processos Administrativos 4.3 - Coordenação-Geral do Sistema Nacional de Informações de Defesa do Consumidor |
| H - SECRETARIA DE REFORMA DO JUDICIÁRIO | 1 - Gabinete 2 - Departamento de Política Judiciária 2.1 - Coordenação-Geral de Modernização da Administração da Justiça 2.2 - Coordenação-Geral de Provimento e Vacância |
| I - SECRETARIA EXTRAORDINÁRIA DE SEGURANÇA PARA GRANDES EVENTOS | 1 - Assessoria |



| | |
|---|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> 2 - Diretoria de Inteligência 2.1 - Coordenação-Geral de Inteligência 2.2 - Coordenação-Geral de Contraineligência 3 - Diretoria de Logística 3.1 - Coordenação-Geral de Administração, Licitações e Contratos 3.2 - Coordenação-Geral de Planejamento, Orçamento e Finanças 3.3 - Coordenação-Geral de Tecnologia da Informação e Comunicação 3 - Diretoria de Operações 3.1 - Coordenação-Geral de Execução Operacional 4 - Diretoria de Projetos Especiais |
| J - SECRETARIA NACIONAL DE JUSTIÇA | <ul style="list-style-type: none"> 1 - Departamento de Estrangeiros 1.1 - Coordenação-Geral de Assuntos de Refugiados 1.2 - Divisão de Medidas Compulsórias 1.3 - Divisão de Nacionalidade e Naturalização 1.4 - Divisão de Permanência de Estrangeiros 2 - Departamento de Justiça, Classificação, Títulos e Qualificação 2.1 - Coordenação de Classificação Indicativa 2.2 - Coordenação de Entidades Sociais 3 - Departamento de Recuperação de Ativos e Cooperação Jurídica Internacional 3.1 - Coordenação-Geral de Articulação Institucional 3.2 - Coordenação-Geral de Cooperação Jurídica Internacional 3.3 - Coordenação-Geral de Recuperação de Ativos |
| L - SECRETARIA NACIONAL DE POLÍTICAS SOBRE DROGAS | <ul style="list-style-type: none"> 1 - Gabinete 2 - Diretoria de Articulação e Coordenação de Políticas Sobre Drogas 2.1 - Coordenação-Geral de Políticas de Prevenção, Tratamento e Reinserção Social 2.2 - Coordenação-Geral de Gestão de Projetos e Subvenção Social 3 - Diretoria de Contencioso e Gestão do Fundo Nacional Antidrogas 3.1 - Coordenação-Geral de Contencioso do Fundo Nacional Antidrogas 3.2 - Coordenação-Geral de Gestão do Fundo Nacional Antidrogas 4 - Diretoria de Planejamento e Avaliação de Políticas sobre Drogas 4.1 - Coordenação-Geral de Planejamento e Avaliação de Políticas sobre Drogas 5 - Diretoria de Projetos Estratégicos e Assuntos Internacionais 5.1 - Coordenação-Geral de Projetos Estratégicos 5.2 - Coordenação-Geral de Assuntos Internacionais |
| M - SECRETARIA NACIONAL DE SEGURANÇA PÚBLICA | <ul style="list-style-type: none"> 1 - Gabinete 2 - Departamento da Força Nacional de Segurança Pública 2.1 - Coordenação-Geral de Logística da FNSP 2.2 - Coordenação-Geral de Operações da FNSP 2.3 - Coordenação-Geral de Treinamento e Capacitação da FNSP 3 - Departamento de Execução e Avaliação do Plano Nacional de Segurança Pública 3.1 - Coordenação-Geral de Fiscalização de Convênios 3.2 - Coordenação-Geral de Gestão Orcamentária e Financeira do FNSP 3.3 - Coordenação-Geral de Gestão, Acompanhamento e Avaliação Técnica do PNSP 4 - Departamento de Pesquisa, Análise de Informação e Desenvolvimento de Pessoal em Segurança Pública 4.1 - Coordenação-Geral de Análise e Desenvolvimento de Pessoal 4.2 - Coordenação-Geral de Pesquisa e Análise da Informação 5 - Departamento de Políticas, Programas e Projetos 5.1 - Coordenação-Geral de Ações de Prevenção em Segurança Pública 5.2 - Coordenação-Geral de Planejamento Estratégico em Segurança Pública, Programas e Projetos Especiais 5.3 - Coordenação-Geral do Plano de Ações de Integração em Segurança Pública 5.4 - Coordenação-Geral do Plano de Implantação e Acompanhamento de Programas - PIAPS 6 - Conportos - Comissão Nacional de Segurança Pública nos Portos, Terminais e Vias Navegáveis 6.1 - Secretaria-Executiva da Conportos |

ANEXO III

PLANO DE TRABALHO - METAS INDIVIDUAIS

| Plano de Trabalho - Metas Individuais | | | | Período de Avaliação | | | |
|--|---|--|--|--|--------|----------------|--|
| | | | | De 01/11/2011 a 31/10/2012 | | | |
| 1. Unidade de Avaliação -UA | 2. Responsável pela UA | 3. Cargo/Função: | | 4. Matrícula: | | | |
| 5. Unidade de Administrativa - UAd | 6. Identificação do Chefe Imediato | 7. Cargo/Função: | | 8. Matrícula: | | | |
| 9. Identificação do Servidor avaliado: | | 10. Cargo/Função: | | 11. Matrícula: | | | |
| 12. Selecione as principais atividades que desempenha: | 13. Selecione os conhecimentos que você possui para o desempenho de cada atividade: | 14. Selecione as habilidades que você julga possuir para o desempenho de cada atividade: | 15. Avalie com sua chefia imediata o que julga ser preciso para melhorar seu desempenho: | 16 - Sugira cursos/eventos | 17. CH | 18. Prioridade | |
| | | | 15.1. Conhecimentos | 15.2. Habilidades | | | |
| Data: / / Assinatura do servidor avaliado | | | | Data: / / Assinatura do Chefe imediato | | | |
| Uso exclusivo da CDRH | | | | | | | |
| Curso/Evento Realizado | Período | Carga Horária | Avaliação | OBSERVAÇÕES | | | |
| | | | Reação | Resultado | | | |
| Data: / / | | | | | | | |
| Recebido CDRH - Assinatura do Coordenador de Desenvolvimento de Recursos Humanos | | | | | | | |



ANEXO IV
AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

A Avaliação Individual deverá ser realizada, observando a(s) meta(s) individual(is) pactuada(s) com a chefia imediata e a equipe da unidade de avaliação e os fatores de avaliação, observando a pontuação apresentada na Tabela nº 1 a seguir:

TABELA Nº 1 - FATORES E PESOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

| Critério | FATORES DA AVALIAÇÃO CÓD | ESPECIFICAÇÃO | % por FATOR | PONTUAÇÃO Mínima | PONTUAÇÃO Máxima |
|--------------------------------------|-----------------------------|--|-------------|------------------|------------------|
| Meta Individual | A | Capacitação anual mínima de 40 horas em cursos gerenciais e/ou técnicos necessários ao desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de avaliação. | 50 | 1 | 10 |
| TOTAL DA META INDIVIDUAL | | | 50 | 1 | 10 |
| Fatores de Avaliação Individual | A | Produtividade no trabalho | 15 | 0,9 | 3 |
| | B | Conhecimento de métodos e técnicas | 5 | 0,3 | 1 |
| | C | Trabalho em equipe | 10 | 0,6 | 2 |
| | D | Comprometimento com o trabalho | 10 | 0,6 | 2 |
| | E | Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo | 10 | 0,6 | 2 |
| TOTAL DOS FATORES | | | 50 | 3 | 10 |
| TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL | | | 100 | 4 | 20 |

Os quesitos e a pontuação definida para a meta(s) de Avaliação Individual e os fatores mínimos de Avaliação Individual conforme processo a seguir apresentado:

1.1. META(S) INDIVIDUAL(S)

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 1 |
| B | 4 |
| C | 7 |
| D | 10 |

1.2. FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO - PESO - 0,3

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 0,9 |
| B | 1,3 |
| C | 2 |
| D | 3 |

1.3. FATOR: CONHECIMENTO DE METODOS E TÉCNICAS - PESO - 0,1

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 0,3 |
| B | 0,4 |
| C | 0,7 |
| D | 1 |

1.4. FATOR: TRABALHO EM EQUIPE - PESO - 0,2

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 0,6 |
| B | 0,9 |
| C | 1,3 |
| D | 2 |

1.5. FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO - PESO - 0,2

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 0,6 |
| B | 0,9 |
| C | 1,3 |
| D | 2 |

1.6. FATOR: CUMPRIMENTO DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA - PESO - 0,2

| GRAU/DESCRIÇÃO | PONTUAÇÃO |
|----------------|-----------|
| A | 0,6 |
| B | 0,9 |
| C | 1,3 |
| D | 2 |

ANEXO V

AVALIAÇÃO DA(S) META(S) DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
Avaliação da(s) Meta(s) de Desempenho Individual

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - MJ

Ciclo de Avaliação / / a / /

1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO: _____ 2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA: _____

3 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome: _____

Cargo/Função: _____ Matrícula SIAPE: _____ Nível: _____ Classe: _____ Padrão: _____

4 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:

Nome: _____ Cargo/Função: _____ Matrícula SIAPE: _____

META: Capacitação anual mínima de 40 horas em cursos gerenciais ou técnicos relacionados com as atividades do cargo na Unidade de Avaliação.

| Quesito | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA POR AVALIAÇÃO |
|---------|---|--------------------|
| A | Inexistência de cursos de capacitação. | |
| B | Realização de cursos de capacitação de até 20 horas em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação. | |
| C | Realização de cursos de capacitação com carga horária superior a 20 horas e menores de 40 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação. | |
| D | Realização de cursos de capacitação com carga horária igual ou superior a 40 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação. | |

RESULTADO FINAL

Data / /

Recebimento

Assinatura da CDRH



ANEXO VI

| Formulário para Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual | | |
|---|---|---|
| Ciclo de Avaliação / / a / / | | Servidor () Equipe () Chefia Imediata () |
| 1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO: | | 2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA: |
| Nome: | | Cargo/Função: Matricula SIAPE: |
| E-mail: | | |
| 4 - IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR: | | |
| Nome: | | Cargo/Função: Matricula SIAPE: |
| FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: Capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recurso, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e economicidade. - PESO - 0,3 | | |
| Descritor | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA / AVALIAÇÃO |
| A | Trabalha de forma regular, e utiliza os recursos tecnológicos disponíveis, dentro de sua melhor capacidade, segundo orientações técnicas. | |
| B | Organiza as tarefas de acordo com prioridades e aproveita o tempo de forma produtiva. | |
| C | Cumprir com eficiência as metas propostas pela instituição e as tarefas atribuídas pela chefia imediata. | |
| D | Produz trabalhos confiáveis e precisos com objetividade, imparcialidade e clareza na sua apresentação. | |
| TOTAL | | 0 pontos |
| FATOR: CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS: Domínio de processos, ferramentas e habilidades necessárias para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício. - PESO - 0,1 | | |
| Descritor | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA / AVALIAÇÃO |
| A | Demonstra ter conhecimento de métodos e técnicas necessários ao desempenho de suas atividades. | |
| B | Aplica corretamente os conhecimentos às atividades que lhe são atribuídas. | |
| C | Mantém-se atualizado quanto aos conhecimentos práticos e teóricos necessários a sua área de atuação, visando à correta execução das atividades pelas quais é responsável. | |
| D | Demonstra reconhecer a importância dos trabalhos de sua área, bem como a sua relação com as demais áreas. | |
| TOTAL | | 0 pontos |
| FATOR: TRABALHO EM EQUIPE: Habilidade para interagir com as pessoas de forma empática, inclusive diante de situações conflitantes, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, ideias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas, comportamentos maduros e não combativos. - PESO - 0,2 | | |
| Descritor | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA / AVALIAÇÃO |
| A | Colabora espontaneamente com superiores e colegas, tendo em vista a consecução das metas propostas. | |
| B | Compartilha recursos, informações, experiências e ideias de maneira espontânea, respeitando as diferenças de opinião. | |
| C | Valoriza as ideias, as contribuições e os conhecimentos dos integrantes de sua equipe de trabalho. | |
| D | Contribui para a criação de um bom ambiente de trabalho e para a obtenção dos resultados da equipe. | |
| TOTAL | | 0 pontos |
| cont. Formulário para Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual | | |
| FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO: Capacidade de buscar, continuamente, o alcance das metas e objetivos individuais, bem como a satisfação das necessidades do público interno e externo, visando à obtenção de resultados para a Instituição e o cumprimento de prioridades e objetivos do órgão. - PESO - 0,2 | | |
| Descritor | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA / AVALIAÇÃO |
| A | Demonstra dedicação ao trabalho, clareza e responsabilidade em relação aos objetivos e aos valores organizacionais. | |
| B | Demonstra iniciativa, persistência e disposição para atuar de forma positiva no desempenho de suas funções. | |
| C | Envolve-se nas tarefas que lhe são atribuídas com vista a sua execução criteriosa, dentro do prazo estabelecido. | |
| D | Coopera nos trabalhos planejados e na consecução dos objetivos esperados, visando ao cumprimento da missão institucional. | |
| TOTAL | | 0 pontos |
| FATOR: CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA: Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e funcionamento do órgão e da unidade, bem como, os regulamentos vigentes na área de atuação, demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum aplicado em qualquer tempo, lugar ou situação. - PESO - 0,2 | | |
| Descritor | DESCRIPTOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL | NOTA / AVALIAÇÃO |
| A | Observa, cumpre e faz cumprir os preceitos, as normas legais e regulamentares da instituição. | |
| B | Comporta-se, de acordo com as exigências da atividade desenvolvida, quanto aos quesitos ética, discricionariedade e lealdade. | |
| C | Segue as diretrizes contidas no Código de Ética do servidor público e pauta sua conduta nos valores e normas institucionais. | |
| D | Demonstra conduta compatível com o cargo público, atendendo a todos com urbanidade. | |
| TOTAL | | 0 pontos |
| RESULTADO FINAL | | 0 |
| Data / / | | |
| Encaminhe-se à CDRH | | |
| Assinatura do avaliador | | |

ANEXO VII

FORMULÁRIO PARA O CÁLCULO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Formulário para o Cálculo da Avaliação Individual

| MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - MJ | | | | | | | | |
|---|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|---|------------------|---|---|--------------|
| Ciclo de Avaliação / / a / / | | | | | | | | |
| 1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO: | | 2 - UNIDADE DE ADMINISTRATIVA: | | | | | | |
| Nome: | | Cargo/Função: | | | Matricula SIAPE: | | | |
| 3 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO: | | | | | | | | |
| Nome: | | Cargo/Função: | | | Matricula SIAPE: | | | |
| FATORES | Servidor Avaliado | Chefia Imediata | Equipe de Trabalho | | | | | Média |
| | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Produtividade no Trabalho | | | | | | | | 0 |
| Conhecimento de Métodos de Trabalho | | | | | | | | 0 |
| Trabalho em Equipe | | | | | | | | 0 |
| Comprometimento com o Trabalho | | | | | | | | 0 |
| Cumprimento de Normas e Procedimentos | | | | | | | | 0 |
| TOTAL da avaliação fatores (I) | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PESOS para as Notas dos Avaliadores (II) | 0,15 | 0,6 | | | | | | 0,25 |
| RESULTADO da Avaliação dos Fatores (I) x (II) | 0 | 0 | | | | | | 0 |
| SOMATÓRIO da Avaliação dos Fatores Individuais (A) | 0 | | | | | | | |
| AVALIAÇÃO META INDIVIDUAL (B) | | | | | | | | |
| TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (A+B) | 0 | | | | | | | |

Data / /

Assinatura do chefe imediato

Ciente Data / /

Assinatura do servidor avaliado

Concordo () Discordo ()



ANEXO VIII

FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Formulário de Solicitação de Reconsideração da Avaliação Individual

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA - MJ

Período de Avaliação ___/___/___ Data da ciência: ___/___/___

1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

2 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome: _____ Cargo/Função: _____ Matrícula SIAPE: _____
 E-mail: _____

3 - FATORES E AVALIADORES QUESTINADOS: (marque um X)

Competências

- I- Cumprimento das Metas do desenvolvimento individual
 II- Produtividade no trabalho
 III- Conhecimento de métodos e técnicas
 IV- Trabalho em equipe
 V- Comprometimento com o trabalho
 VI- Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo

Chefia Imediata

Equipe de trabalho

4 - ARGUMENTAÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

Data ___/___/___

Encaminhe-se à CDRH

Ciente em ___/___/___

Assinatura do servidor avaliado

Assinatura do responsável pela UA

7 - CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA:

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |
| |

8 - DESPACHO: ()Deferido totalmente ()Deferido parcialmente ()Indeferido

Data ___/___/___

Encaminhe-se à CDRH

Assinatura do avaliador

OBS - Encaminhar cópia da avaliação do requerente

ANEXO IX

FÓRMULA DE CÁLCULO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Fórmula de cálculo: TOADI = PCMI + (0,15 x PAAV + 0,60 x PACH + 0,25 x MPET), Onde:

TOADI = Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual.

PCMI = Pontos alcançados no cumprimento da meta individual.

PAAV = Pontuação atribuída para a autoavaliação.

PACH = Pontuação atribuída pela chefia imediata.

MPET = Média dos pontos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho da UA.

0,15 = peso da autoavaliação

0,60 = peso da avaliação da chefia imediata.

0,25 = peso da média da avaliação da equipe de trabalho.

**CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA
 ECONÔMICA
 DIRETORIA ADMINISTRATIVA
 COORDENAÇÃO-GERAL PROCESSUAL**

PAUTA DA 32ª SESSÃO ORDINÁRIA DE JULGAMENTO

Dia: 06.11.2013

Início: 10h

Ato de Concentração nº 08700.004083/2012-72

Requerentes: Oxiteno S.A. Indústria e Comércio e American Chemical I.C.S.A.

Advogados: Gabriel Nogueira Dias, Yi Shin Tang, Thais de Sousa Guerra, Patricia Pitaluga Peret, Raquel Bezerra Cândido Amaral Leitão e outros

Relator: Conselheiro Ricardo Machado Ruiz

Ato de Concentração nº 08012.001104/2012-56

Requerente: Equipamentos Científicos Instron Ltda. e EMIC Equipamentos e Sistemas de Ensaio Ltda.

Advogados: René Gelman, André Marques Gilberto e outros

Relator: Conselheiro Alessandro Octaviani Luis
 Ato de Concentração nº 08700.008292/2013-76
 Requerentes: Potiôleo S.A. e UTC Óleo e Gás S.A.
 Advogados: Tercio Sampaio Ferraz Junior, Juliano Souza de Albuquerque Maranhão, Tamara Hoff e outros

Relator: Conselheiro Alessandro Octaviani Luis
 Ato de Concentração nº 08012.010967/2011-33
 Requerente: Satisloh Holding AG e CM Indústria e Comércio Ltda.

Advogados: Renato Parreira Stetner, Tiago Franco da Silva
 Beatriz Bradna Ponzoni e outros

Relator: Conselheiro Eduardo Pontual Ribeiro
 Averiguação Preliminar nº 08012.003475/2004-62
 Representante: Associação Internet do Brasil - AIB

Representadas: Empresa Brasileira de Telecomunicações S.A. - Embratel, Click21 Comércio de Publicidade Ltda., Telemar Norte Leste S.A., Internet Group do Brasil Ltda.- IG, Telecomunicações de São Paulo S.A.-Telesp, Assist Telefônica S.A., Brasil Telecom S.A., Ibest S.A., Global Village Telecom Ltda.-GVT e POP Internet Ltda.

Advogados: Paulo Todescan Lessa Mattos, Adriana da Cunha Costa, Luis Fernando Schartz, Ivo Teixeira Gico Jr., Paulo Ricardo Ferrari Sabino, Kevin Louis Mundie, Elinor Critóforo Cotait, Rodrigo Osegueda Mattos, Beatriz Faustino França, Alessandra de Paula Souza Andretta, Fábio André Cicero de Sá, Aluizio José de Almeida Cherubini, Carlos Eduardo Rodrigues Baladi Martins

Relator: Conselheiro Alessandro Octaviani Luis
 Averiguação Preliminar nº 08012.004393/2004-35
 Representante: SINOG - Sindicato Nacional das Empresas de Odontologia de Grupo

Representados: Associação Brasileira de Odontologia da Bahia - ABO; Conselho Regional de Odontologia da Bahia - CRO e Sindicato dos Odontologistas do Estado da Bahia - SOEBA

Advogados: Lorena Maria Dantas Prado, Agnelo de Souza Novas e outros

Relator: Conselheiro Alessandro Octaviani Luis
 Processo Administrativo nº 08012.010576/2009-02
 Representante: SDE Ex-Ofício

Representada: Unimed - Cooperativa de Serviços de Saúde dos Vales do Taquari e Rio Pardo Ltda.

Advogados: Marco Túlio de Rose, Lílina Berry Veiga de Rose, Paulo Roberto do Nascimento Martins, Rafael Lima Marques, Cássio Augusto Vione da Rosa, Gustavo Vione da Rosa