

A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, e

Considerando o Decreto Municipal nº 466/2010, de 10 de novembro de 2010, de Maximiliano de Almeida, e demais informações constantes no processo nº 59050.003013/2010-78, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de vendas ou tempestades - NE.EVD - 12.101, a situação de emergência no Município supracitado.

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

IVONE MARIA VALENTE

#### PORTARIA Nº 702, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010

Reconhece situação de emergência no Município de Coronel Freitas - SC - NE.HEX - 12.302.

A SECRETÁRIA NACIONAL DE DEFESA CIVIL, com base no Decreto nº 7.257, de 04 de agosto de 2010, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, e

Considerando o Decreto Municipal nº 5.513, de 12 de dezembro de 2010, de Coronel Freitas e demais informações constantes no processo nº 59050.003095/2010-51, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de enxurradas - NE.HEX - 12.302, a situação de emergência no Município supracitado.

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

IVONE MARIA VALENTE

#### PORTARIA Nº 703, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010

Reconhece situação de emergência no Município de Santo Antônio do Sudoeste - PR - NE.EVD - 12.101.

A SECRETÁRIA NACIONAL DE DEFESA CIVIL, com base no Decreto nº 7.257, de 04 de agosto de 2010, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, e

Considerando o Decreto Municipal nº 2.788/2010, de 17 de novembro de 2010, de Santo Antônio do Sudoeste e demais informações constantes no processo nº 59050.003005/2010-21, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de vendas ou tempestades - NE.EVD - 12.101, a situação de emergência no Município supracitado.

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

IVONE MARIA VALENTE

#### PORTARIA Nº 704, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010

Reconhece situação de emergência no Município do Centenário -RS - NE.HEX - 12.302.

A SECRETÁRIA NACIONAL DE DEFESA CIVIL, com base no Decreto nº 7.257, de 04 de agosto de 2010, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, e

Considerando o Decreto Municipal nº 1209/2010, de 24 de setembro de 2010, de Centenário, e demais informações constantes no processo nº 59050.002961/2010-96, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de enxurradas - NE.HEX - 12.302, a situação de emergência no Município supracitado.

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

IVONE MARIA VALENTE

#### PORTARIA Nº 705, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010

Reconhece situação de emergência no Município de Barra Mansa - RJ - NI.GDZ - 13.301.

A SECRETÁRIA NACIONAL DE DEFESA CIVIL, com base no Decreto nº 7.257, de 04 de agosto de 2010, Art. 7º, § 3º, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008.

Considerando o Decreto nº 6.373, de 07 de dezembro de 2010, de Barra Mansa, e demais informações constantes nos Processos nº 59050.003081/2010-37 e nº 59050.003113/2010-02, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de escorregamentos ou deslizamentos - NI.GDZ - 13.301, a situação de emergência no Município supracitado.

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

IVONE MARIA VALENTE

## SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA DIRETORIA COLEGIADA

### RESOLUÇÃO Nº 40, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2010

A DIRETORIA COLEGIADA DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA - SUDAM, considerando o disposto na Lei Complementar nº 124, de 03 de janeiro de 2007 e, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do art. 8º do Decreto nº 6.218 de 04 de outubro de 2007 e o Regimento Interno desta Instituição, resolve:

Art. 1º Tornar sem efeito a RESOLUÇÃO Nº 033 DE 14 DE DEZEMBRO DE 2010, publicada na Seção 1, folhas 96 do DOU Nº 241, de sexta-feira, 17 de dezembro de 2010, pelas razões constantes do Processo Nº CUP 59004/000140/2010 - 71.

Art. 2º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DJALMA BEZERRA MELLO  
Superintendente

INOCENCIO RENATO GASPARIM  
Diretor de Gestão de Fundos e Incentivos Fiscais  
e de Atração de Investimentos

GEORGETT MOTTA CAVALCANTE  
Diretora de Administração

### RESOLUÇÃO Nº 41, DE 20 DE DEZEMBRO DE 2010

A DIRETORIA COLEGIADA DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DA AMAZÔNIA - SUDAM, considerando o disposto na Lei Complementar nº 124, de 03 de janeiro de 2007 e, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do art. 8º do Decreto nº 6.218 de 04 de outubro de 2007 e o Regimento Interno desta Instituição, resolve:

Art. 1º Aprovar, observado o disposto no art.32, parágrafos 8º e 9º, do Regulamento do FDA, aprovado pelo Decreto nº 4.254 de 31/05/2002, o projeto de interesse da empresa SANTO ANTONIO ENERGIA S/A, CNPJ Nº 09.391.823/0002-40, com base no Parecer de Análise GERAP/COIND Nº 2010/310 de 29/09/2010 e Nota Técnica Nº 2010/074 de 16/11/2010, do Banco da Amazônia e Parecer DGFAI Nº 004, de 29/11/2010, objetivando disponibilizar recursos para serem investidos em capital fixo, integrantes das obras civis e construção na forma dos pareceres acima mencionados, do projeto de implantação da UHE SANTO ANTONIO, com 3.150,4 MW de potência instalada e 2.218 MW de energia firme, localizado no Rio Madeira, Município de Porto Velho, Estado de Rondônia, com participação do Fundo de Desenvolvimento da Amazônia - FDA, no valor de R\$637.316.640,00 (seiscentos e trinta e sete milhões, trezentos e dezesseis mil, seiscentos e quarenta reais), observadas as determinações deliberadas pela Diretoria Colegiada da SUDAM.

Art. 2º Autorizar a celebração de contrato entre os emissores de debêntures Odebrecht Participações e Investimentos S/A e Andrade Gutierrez Participações e o Banco da Amazônia, agente operador eleito pelos mesmos, nos termos do Regulamento do FDA, aprovado pelo Decreto nº 4.254 de 31/05/2002, observadas as condicionantes do parecer de análise do projeto.

Art. 3º Determinar que os recursos do FDA sejam aplicados exclusivamente nas inversões fixas projetadas do projeto da beneficiária Santo Antônio Energia S/A, na forma do subitem "a" do item 14 do Parecer de Análise GERAP/COIND Nº 2010/310, de 29/09/2010.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

DJALMA BEZERRA MELLO  
Superintendente

INOCENCIO RENATO GASPARIM  
Diretor de Gestão de Fundos e Incentivos Fiscais  
e de Atração de Investimentos

GEORGETT MOTTA CAVALCANTE  
Diretora de Administração

## Ministério da Justiça

### ALTERADO GABINETE DO MINISTRO

#### PORTARIA Nº 4.040, DE 22 DE DEZEMBRO DE 2010

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA, no uso das suas atribuições e tendo em vista o disposto no § 5º, art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006; no § 6º, art. 111 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 e nos arts 1º, inciso XIII, e 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual dos servidores e institucional da Fundação Nacional do Índio - FUNAI e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e da Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009 e regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

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

LUIZ PAULO BARRETO

### ANEXO

#### I - DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º A GDAIN e a GDPGPE têm por finalidade o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual dos servidores e institucional da FUNAI, tendo como referência as metas globais e intermediárias.

Parágrafo único. Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional da FUNAI.

Art. 2º A GDAIN é devida aos titulares de cargos de provimento efetivo, de níveis superior, intermediário e auxiliar, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Fundação Nacional do Índio - FUNAI.

Art. 3º 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, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal ou nas situações referidas no § 9º do art. 7º da Lei nº 11.357/2006, em função do desempenho individual do servidor e do alcance de metas de desempenho institucional.

Art. 4º A GDPGPE e a GDAIN serão pagas observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.

Art. 5º A pontuação referente às respectivas gratificações de desempenho será assim distribuída:

§ 1º Até 20 (vinte) pontos serão atribuídos de acordo com os resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, que serão distribuídos da seguinte forma:

I - 12 (doze) pontos referentes ao cumprimento das metas individuais; e

II - 8 (oito) pontos concernentes à avaliação dos fatores descritos no art. 18 desta Portaria.

§ 2º Até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos de acordo com os resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, que serão distribuídos da seguinte forma:

I - 30 (trinta) pontos relativos ao cumprimento das metas globais; e

II - 50 (cinquenta) pontos referentes ao atingimento das metas intermediárias.

Art. 6º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no Anexo LXXXIII da Lei nº 11.907/2009, para a GDAIN, e no Anexo V-A da Lei nº 11.357/2006, para a GDPGPE; observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 7º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, a GDPGPE e a GDAIN serão pagas no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões.

§ 2º O resultado da primeira avaliação de desempenho da GDAIN gerará efeitos financeiros a partir da publicação desta Portaria, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 3º O resultado da primeira avaliação de desempenho da GDPGPE gera efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 4º Até que seja processada a 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 de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 8º Os ciclos de avaliação de desempenho terão duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que terá duração inferior.

§ 1º O primeiro ciclo terá início 30 dias após a publicação do ato do Presidente da FUNAI que estabelece as metas globais da instituição e se encerrará em 30 de junho de 2011.

§ 2º Os ciclos seguintes terão início em 1º de julho e final em 30 de junho dos anos subsequentes.

§ 3º Os referidos ciclos serão compostos pelas seguintes etapas, conforme cronograma abaixo:

I - publicação das metas globais: 30 de abril;

II - estabelecimento de Plano de Trabalho anual contendo os compromissos de desempenho individual e institucional firmados entre a chefia imediata e cada integrante da equipe: 1º de julho;

III - avaliação parcial dos resultados obtidos, para os ajustes necessários: 15 de dezembro;

IV - data limite para a entrega dos formulários de avaliação individual preenchidos;

V - prazo para pedido de reconsideração: 10 dias contados do recebimento de cópia de todos os dados da avaliação;

VI - apuração final da avaliação institucional: 30 de julho;

VII - fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho: 10 de agosto;

VIII - publicação do resultado final da avaliação: até 15 de agosto;

IX - prazo para entrega de recurso à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD: 10 dias a contar da ciência ao servidor da decisão do Pedido de Reconsideração; e



X - efeitos financeiros: a partir de 1º de agosto.

Art. 9º Os ocupantes dos cargos efetivos de que tratam os arts. 3º e 4º desta Portaria, pertencentes ao Quadro de Pessoal da FUNAI, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança na FUNAI farão jus à respectiva gratificação de desempenho da 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 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 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional da FUNAI no período.

Art. 10. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do PGPE quando não se encontrarem em exercício na FUNAI somente farão jus à GDPGPE quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício na FUNAI;

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

III - cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS-3, DAS-2, DAS-1 ou em função de confiança ou equivalentes e perceberão a GDPGPE como disposto no inciso I do caput deste artigo.

Art. 11. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDAIN ou à GDPGPE continuará a perceber a respectiva gratificação em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 12. 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 respectiva gratificação de desempenho correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

Art. 13. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao Plano de Trabalho a que se refere o art. 16 desta Portaria por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 14. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 15. As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional compõem o Plano de Trabalho de cada unidade da FUNAI e serão acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, salvo situações devidamente justificadas.

§ 1º O Plano de Trabalho deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, projetos ou processos em que se destacam as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 16;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho de que trata o art. 19;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§ 2º O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor, individualmente, estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 3º A equipe de trabalho será composta por servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho.

II - DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

Art. 16. 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 das metas e objetivos organizacionais.

§ 1º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

III - da média dos conceitos atribuídos por outros integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 2º A Unidade de avaliação do servidor é responsável pelo envio do resultado da avaliação individual para a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP.

§ 3º Os resultados deverão ser enviados de forma que seja preservado o sigilo de seu conteúdo.

§ 4º A CGGP será responsável pela orientação, acompanhamento, supervisão e processamento da avaliação individual, cálculo da GDAIN e da GDPGPE, bem como pelo registro histórico dos resultados das avaliações.

§ 5º Após o processamento das avaliações, os formulários serão arquivados nas pastas funcionais dos servidores.

§ 6º Para efeito desta Portaria, considera-se chefia imediata o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 7º Em caso de exoneração da chefia imediata, caberá ao substituto ou ao dirigente imediatamente superior proceder à avaliação.

§ 8º No caso de movimentação do servidor no âmbito da FUNAI, será considerada a avaliação de desempenho individual aferida pela chefia imediata à qual o servidor tenha permanecido subordinado por mais tempo.

§ 9º Excepcionalmente, no 1º ciclo da avaliação, os servidores terão o desempenho individual avaliado somente pela chefia imediata.

Art. 17. Na avaliação de desempenho individual serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor no período em que estiver sendo avaliado, observando-se o cumprimento das metas individuais e os seguintes fatores e respectivos pesos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade - peso 0,3;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício - peso 0,1;

III - trabalho em equipe - peso 0,2;

IV - comprometimento com o trabalho - peso 0,2; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo - peso 0,2.

Parágrafo único. A partir do 2º ciclo de avaliação fica delegada ao Presidente da FUNAI a competência para acrescentar outros fatores, bem como redefinir os respectivos pesos.

III - DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 18. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas da FUNAI, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas de desempenho institucional, com os respectivos indicadores, serão fixadas anualmente e publicadas em ato do Presidente da FUNAI, antes do início do ciclo de avaliação.

§ 3º As metas institucionais poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa na sua consecução, desde que a FUNAI não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 19. O percentual de cumprimento das metas de desempenho institucional será utilizado como resultado da avaliação de desempenho institucional para fins de pagamento da GDPGPE e da GDAIN aos servidores.

Art. 20. A Diretoria de Administração e Gestão - DAGES, por intermédio da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica - CGGE, fica responsável pelo acompanhamento e aferição das metas de desempenho institucional.

IV - DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 21. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito da FUNAI, com as seguintes atribuições:

I - acompanhar o processo de avaliação de desempenho individual e institucional, com o objetivo de aprimorar a sua aplicação, intervindo de forma a solucionar situações de conflito, discordância, assim como zelar pelo cumprimento da legislação;

II - julgar os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais; e

III - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Presidente da FUNAI.

Art. 22. Integrarão a CAD:

I - um representante da Presidência da FUNAI;

II - um representante da Diretoria de Proteção Territorial;

III - um representante da Diretoria de Promoção ao Desenvolvimento Sustentável;

IV - três representantes da Diretoria de Administração e Gestão - DAGES sendo, um representante da Coordenação-Geral de Gestão Estratégica e dois representantes da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas; e

V - dois representantes eleitos pelos servidores em processo conduzido pela Associação Nacional dos Servidores da FUNAI - ANSEF.

§ 1º Para cada membro da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho deverá haver um suplente designado.

§ 2º Os representantes serão designados em portaria do Presidente da FUNAI.

§ 3º Os integrantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho deverão apresentar o seguinte perfil:

I - ser servidor efetivo, em exercício na FUNAI;

II - conhecer o processo de avaliação e seus instrumentos;

III - ter concluído o estágio probatório; e

IV - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 4º As Coordenações Regionais e o Museu do Índio poderão formar subcomissões de acompanhamento compostas por no mínimo 3 (três) e no máximo 5 (cinco) membros, sendo um escolhido pelos servidores, obedecidos os mesmos requisitos do parágrafo anterior.

§ 5º Para criação da subcomissão o titular da unidade interessada deverá remeter documento ao presidente da CAD solicitando que seja instituída e informando os servidores que a constituirão.

§ 6º Compete à subcomissão de acompanhamento orientar e supervisionar o processo de avaliação em sua respectiva unidade, assim como emitir parecer sobre os recursos interpostos pelos servidores, remetendo a documentação à CAD para julgamento final.

§ 7º A CAD será designada por ato do Presidente da FUNAI por período de dois ciclos, podendo seus membros ser reconduzidos uma única vez.

V - DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Considera-se Unidade de Avaliação, no âmbito da FUNAI, a Presidência, as Diretorias, as Coordenações-Gerais, as Coordenações Regionais e o Museu do Índio.

Art. 24. O servidor ativo beneficiário da GDAIN ou da GDPGPE que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será submetido à capacitação e/ou adequação funcional a cargo da CGGP.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa 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.

Art. 25. O Presidente da FUNAI poderá emitir normas internas complementares à presente Portaria com vistas à operacionalização do processo de avaliação de desempenho.

Art. 26. Os casos omissos e as peculiaridades serão analisados pela CAD.

## DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL DIRETORIA EXECUTIVA COORDENAÇÃO-GERAL DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA

**ALVARÁ Nº 4.267, DE 26 DE NOVEMBRO DE 2010**

O COORDENADOR-GERAL DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 20 da Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1.983, alterada pela Lei nº 9.017, de 30 de março de 1.995, e pelo art. 45 do Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983, alterado pelo Decreto nº 1.592, de 10 de agosto de 1995, atendendo à solicitação do interessado, de acordo com a decisão prolatada no Processo nº 08455.076831/2010-04-SR/DPF/RJ, resolve:

Conceder autorização à empresa CONFEDERAL RIO VIGILANCIA LTDA., CNPJ/MF nº 39.537.063/0001-17, sediada no Estado do RIO DE JANEIRO para adquirir em estabelecimento comercial autorizado pelo Departamento Logístico do Comando do Exército, armas e munições nas seguintes quantidades e naturezas: -15 (QUINZE) REVÓLVERES CALIBRE 38; -270 (DUZENTOS E SETENTA) CARTUCHOS DE MUNIÇÃO CALIBRE 38.

O prazo para iniciar o processo de compra expirará em 60 dias, a partir da publicação deste alvará no DOU.

ADELAR ANDERLE

**ALVARÁ Nº 4.289, DE 30 DE NOVEMBRO DE 2010**

O COORDENADOR-GERAL DE CONTROLE DE SEGURANÇA PRIVADA DO DEPARTAMENTO DE POLÍCIA FEDERAL, SUBSTITUTO, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 20 da Lei 7.102, de 20 de junho de 1983, alterada pela Lei nº 9.017, de 30 de março de 1995, regulamentada pelo Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983, alterado pelo Decreto nº 1.592, de 10 de agosto de 1995, atendendo à solicitação da parte interessada, de acordo com a decisão prolatada no Processo nº 08435.014121/2010-11-DPF/SAG/RS, declara revista a autorização de funcionamento de serviços ORGÂNICOS de VIGILÂNCIA PATRIMONIAL, válida por 01(um) ano da data da publicação deste Alvará no D.O.U., concedida à empresa COOPERATIVA TRITICOLA REGIONAL SANTO ANGELO LTDA, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 96.203.302/0001-36, tendo como responsável pelo serviço orgânico de segurança: ROBERTO HAAS, para exercer suas atividades no Estado do Rio Grande do Sul, com Certificado de Segurança nº38289, expedido pelo DREX/SR/DPF/RS.

RODRIGO DE ANDRADE OLIVEIRA