



O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais, com fulcro no artigo 10 da Lei Nº 10.559, de 13 de novembro de 2002, publicada no Diário Oficial de 14 de novembro de 2002 e considerando o resultado do julgamento proferido pela Comissão de Anistia, na 23ª Sessão realizada no dia 09 de outubro de 2010, no Requerimento de Anistia Nº 2009.01.65074, resolve:

Nº 4.216 - Declarar MARY MUNIZ PEREIRA, portadora do CPF Nº 900.038.026-04, anistiada política, conceder reparação econômica, de caráter indenizatório, em prestação mensal, permanente e continuada, no valor de R\$ 1.378,64 (um mil, trezentos e setenta e oito reais e sessenta e quatro centavos), com efeitos retroativos a partir de 30.09.2004 até a data do julgamento, perfazendo um total retroativo de R\$ 107.947,51 (cento e sete mil, novecentos e quarenta e sete reais e cinquenta e um centavos), e contagem do tempo, para todos os efeitos, do período compreendido de 31.07.1969 a 28.08.1979, nos termos do artigo 1º, incisos I, II e III da Lei Nº 10.559, de 2002.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais, com fulcro no artigo 10 da Lei Nº 10.559, de 13 de novembro de 2002, publicada no Diário Oficial de 14 de novembro de 2002 e considerando o resultado do julgamento proferido pela Comissão de Anistia, na 23ª Sessão realizada no dia 09 de outubro de 2010, no Requerimento de Anistia Nº 2009.01.65076, resolve:

Nº 4.217 - Declarar RENATO SANTOS PEREIRA, portador do CPF Nº 144.038.706-00, anistiado político e conceder reparação econômica, de caráter indenizatório, em prestação mensal, permanente e continuada, no valor de R\$ 3.446,63 (três mil, quatrocentos e quarenta e seis reais e sessenta e três centavos), com efeitos retroativos a partir de 30.09.2004 até a data do julgamento, perfazendo um total retroativo de R\$ 269.871,13 (duzentos e sessenta e nove mil, oitocentos e setenta e um reais e treze centavos), e contagem do tempo, para todos os efeitos, do período compreendido de 05.02.1970 a 03.08.1972, nos termos do artigo 1º, incisos I, II e III da Lei Nº 10.559, de 2002.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA, no uso de suas atribuições legais, com fulcro no artigo 10 da Lei Nº 10.559, de 13 de novembro de 2002, publicada no Diário Oficial de 14 de novembro de 2002 e considerando o resultado do julgamento proferido pela Comissão de Anistia, na 126ª Sessão realizada no dia 26 de novembro de 2009, no Requerimento de Anistia Nº 2005.01.51727, resolve:

Nº 4.218 - Declarar ARIOSTO VIEIRA MARQUES, portador do CPF Nº 013.204.590-72, anistiado político, e conceder reparação econômica, de caráter indenizatório, em prestação mensal, permanente e continuada no valor de R\$ 5.153,79 (cinco mil, cento e cinquenta e três reais e setenta e nove centavos), com efeitos retroativos a partir de 04.08.2000, até a data do julgamento, perfazendo um total retroativo de R\$ 623.952,18 (seiscentos e vinte e três mil, novecentos e cinquenta e dois reais e dezoito centavos), nos termos do artigo 1º, incisos I, II e III da Lei Nº 10.559, de 2002.

LUIZ PAULO BARRETO

## CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA

### PORTARIA Nº 129, DE 28 DE DEZEMBRO DE 2010

Estabelece critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE no âmbito do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE.

O Presidente interino do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, no uso de suas atribuições legais, que lhe são conferidas pelo art. 8º, inciso IX da Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, e art. 3º do Anexo I do Decreto nº 5.344, de 14 de janeiro de 2005, e tendo em vista o disposto no § 5º do art. 7º-A e arts. 7º-D e 7º-E da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, alterada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008 e pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

#### CAPÍTULO I

##### DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e procedimentos específicos a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional para atribuição e 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 Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE.

Art. 2º A GDPGPE tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, em todas as suas áreas de atividades e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional, assim definidas:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais; e

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, considerados os projetos e atividades prioritárias e as características específicas das atividades do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE.

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

I - até 20 (vinte) pontos atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

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

Art. 4º 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.

Art. 5º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança no Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, farão jus à 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. 4º desta Portaria; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6, 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.

Art. 6º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria que não se encontrem em exercício no Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE farão jus à 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 Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE;

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 no período; e

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.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será a do Conselho Administrativo de Defesa Econômica

Art. 7º O ciclo de avaliação de desempenho terá duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas institucionais;

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

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do CADE e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 25, ao longo do ciclo de avaliação;

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

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

VI - publicação dos resultados final da avaliação; e

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

§ 1º As avaliações serão processadas no mês de julho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de agosto de cada ano.

§ 2º Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação de desempenho terá duração inferior à estabelecida no caput, cujo período terá início em 1º de janeiro de 2011 e término em 30 de junho de 2011.

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

Art. 8º Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo, ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDPGPE no decurso do ciclo de avaliação, fará jus a 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. 9º A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo 2/3 (dois terços) de um ciclo completo de avaliação.

Art. 10. Ocorrendo exoneração dos cargos em comissão, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDPGPE correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 11. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDPGPE correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

#### CAPÍTULO II

##### DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

Art. 12. Nas avaliações de desempenho individual, a nota de cada fator corresponderá ao valor obtido pela avaliação, o qual pode variar entre 0 e 100, multiplicado pelo seu respectivo peso, segundo os seguintes critérios:

Fator	Definição	Peso
Conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo da unidade de exercício	Capacidade de executar corretamente as atividades pelas quais é responsável, demonstrando percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais tarefas e sobre a imagem do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE; e capacidade de buscar a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação, mantendo-se atualizado por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição.	0,10
Produtividade	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 padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade.	0,20
Relacionamento interpessoal	Proceder com respeito em relação a colegas e chefias; visando superar pressões e facilitar negociação ou aceitação pelo grupo.	0,10
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, idéias divergentes ou inovadoras, e demonstrando atitudes assertivas.	0,10

Iniciativa	Capacidade de dar início a ações e apresentar idéias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa.	0,10
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.	0,15
Cumprimento das Normas de Procedimentos e de Condutas no desempenho das atribuições do cargo.	Capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuindo adequadamente o tempo e as tarefas com relação às responsabilidades assumidas. Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e do funcionamento do órgão e 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.	0,15
Cumprimento das metas publicadas em portaria própria	Capacidade em desenvolver suas atividades consoantes ao atingimento das metas institucionais.	0,10

Parágrafo único. A pontuação total será a soma das notas obtidas em cada fator da avaliação.

Art. 13. A avaliação de desempenho individual compreenderá a avaliação da chefia imediata, a autoavaliação do servidor e a avaliação da equipe.

§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 quinze por cento;
- II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e
- III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§2º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 5º ou no inciso II do art. 6º serão avaliados na dimensão individual, a partir:

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

§3º Excepcionalmente, no primeiro ciclo, os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§4º 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.

§5º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto 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.

Art. 14. A partir do segundo ciclo, a autoavaliação, avaliação da chefia imediata e a avaliação da equipe constarão do Anexo II, cujos formulários deverão ser entregues ao Serviço de Recursos Humanos - RH da Coordenação-Geral de Administração e Finanças - COGEAF.

Art. 15. Ao servidor que discordar da avaliação de desempenho individual será garantido o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 26 desta Portaria.

Art. 16. Para efeito de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada às faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos - GDPGPE
Até 30	6
De 31 a 40	8
De 41 a 50	10
De 51 a 60	12
De 61 a 70	14
De 71 a 80	16
De 81 a 90	18
De 91 a 100	20

Art. 17. O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, constante do Anexo II desta Portaria, conterá 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. Em caso de o servidor se recusar a realizar a autoavaliação, o fato será devidamente registrado no próprio FADI, com aposição das assinaturas do avaliador e de pelo menos uma testemunha.

Art. 18. O servidor ativo beneficiário da GDPGPE que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade Coordenação-Geral de Administração e Finanças - COGEAF, em articulação com a unidade de lotação do servidor.

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

Art. 19. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser rigorosamente cumpridos:

- I - até o 15º dia do mês estipulado para a avaliação, o SRH/COGEAF procederá ao envio dos formulários de avaliação para as unidades;
- II - até 10 dias úteis após a data referida no inciso I, as chefias imediatas entregarão ao SRH/COGEAF os formulários preenchidos; e
- III - até o 10º dia do mês subsequente ao da avaliação, o SRH/COGEAF procederá ao processamento das avaliações.

Parágrafo único. Excepcionalmente, a avaliação individual do primeiro ciclo deverá ser encaminhada ao SRH/COGEAF, observados os seguintes prazos:

- I - até 10 de julho de 2011, as unidades deverão encaminhar os formulários de avaliação, devidamente preenchidos, ao SRH/COGEAF; e
- II - até 20 de julho de 2011, o SRH/COGEAF deverá publicar o resultado final das avaliações.

Art. 20. O SRH/COGEAF caberá implementar os seguintes procedimentos:

- I - disponibilizar o formulário às unidades de avaliação solicitando o seu preenchimento;
- II - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria;
- III - processar a planilha de pagamento contendo os percentuais das avaliações individual e institucional;
- IV - providenciar o pagamento da GDPGPE;
- V - promover, juntamente com as demais unidades do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE, ações visando à melhoria do desempenho do servidor nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o caput do art. 18; e

- VI - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

### CAPÍTULO III

#### DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 21. O Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE será considerado como única unidade de avaliação para efeito da avaliação de desempenho institucional.

Art. 22. As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do CADE, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o CADE não tenha dado causa a tais fatores. Será utilizado como parâmetro para pagamento da gratificação institucional, o percentual de cumprimento de metas do CADE, constante do Sistema Integrado de Gestão de Planejamento - SIGPLAN

Parágrafo único. Excepcionalmente, para o primeiro ciclo de avaliação, será utilizado o percentual de alcance das metas globais apuradas conforme a Portaria nº 128, de 22 de dezembro de 2010, para fins de pagamento da parcela institucional da GDPGPE.

Art. 23. O valor percentual total obtido com a avaliação de desempenho institucional será calculado por meio da média aritmética dos percentuais de atingimento das metas estabelecidas.

Art. 24. Apenas para efeito de cálculo dos efeitos financeiros da GDPGPE, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas abaixo:

Percentual Total (%)	Pontos - GDPGPE
Até 20	24
De 21 a 40	38
De 41 a 60	52
De 61 a 80	66
De 81 a 100	80

### CAPÍTULO IV

#### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25. Será composta Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, instituída por ato do Presidente do CADE, a qual participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§1º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, será formada por representantes indicados pela administração do CADE e por membros indicados pelos servidores.

§2º A CAD, deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

§3º Para fins de acompanhamento, o SRH/COGEAF encaminhará à CAD, até o 15º (décimo quinto) dia útil após o encerramento de cada ciclo de avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, cabendo à Comissão sugerir medidas para correção de desvios eventualmente identificados, que serão adotadas no próximo período de avaliação.

Art. 26. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo referidos no art. 1º é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao CADE a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

§1º O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação. O pedido deverá ser formulado com justificativa e protocolizado, imprerivelmente, no prazo de até cinco dias úteis contados da data da ciência de seu resultado na forma do modelo constante do Anexo III.

§2º O pedido de reconsideração será apresentado ao SRH/COGEAF, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§3º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferir-lo.

§4º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, ao SRH/COGEAF, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

§5º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recursos à CAD, Anexo IV, no prazo de dez dias, que julgará em última instância.

§6º A CAD julgará o recurso no prazo de 10 (dez) dias úteis e, ato contínuo, notificará o servidor, encaminhando a nota final da respectiva avaliação ao SRH/COGEAF.

§7º Os prazos para interposição e resultado dos recursos são improrrogáveis.



CAPÍTULO V  
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 27. A percepção da GDPGPE por seus beneficiários fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 28. Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pela CAD.

Art. 29. Revoga-se a Portaria nº 101, de 21 de setembro de 2010, publicado no DOU de 27 de setembro de 2010.

Art. 30. Esta Portaria entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2011.

FERNANDO DE MAGALHÃES FURLAN

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 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	19,380
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	19,8300	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:

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 2010
ESPECIAL	III	11,1000	12,4153	11,4246	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	9,07000
	III	10,8300	12,0600	10,5542	8,9400
	II	10,7800	12,0000	10,3760	8,8100
	I	10,7300	11,9400	10,1982	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
A	V	10,2700	11,5200	9,0036	7,7500
	IV	10,2200	11,4600	8,8516	7,640
	III	10,1700	11,4100	8,7002	7,5300
	II	10,1200	11,3600	8,5495	7,4200
	I	10,070	11,3100	8,3995	7,3100

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

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

1 - Instruções:

A premissa básica deste instrumento de avaliação é a de que o avaliado e o avaliador sejam capazes de realizar um exercício profissional, cujo resultado seja uma avaliação consensual, fruto de um diálogo franco e responsável.

Procure desfrutar intensamente este momento, transformando-o em uma demonstração de abertura, aprendizagem e auto-desenvolvimento. O servidor será avaliado em cada um dos fatores indicados no item 3 abaixo, que representam aspectos observáveis do desempenho e referem-se ao trabalho efetivamente realizado pelo servidor, podendo a avaliação variar de 0 a 100, devendo esse número ser multiplicado pelo seu respectivo peso para definição da nota final.

1. Identificação do Servidor	
Nome	
Cargo	
Classe / Padrão	Mat. SIAPE
Email	
Unidade de Exercício	
Unidade de Lotação	
Período de Avaliação	

2. Identificação do Avaliador	
Avaliador	Mat. SIAPE
Email	Telefone
Unidade de Exercício	

3 - Avaliação de Desempenho Individual					
Fatores	Definição	Peso	Auto-avaliação	Avaliação Superior	Consenso
Conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo da unidade de exercício	Capacidade de executar corretamente as atividades pelas quais é responsável, demonstrando percepção do impacto de seu trabalho sobre as demais tarefas e sobre a imagem do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE; e capacidade de buscar a ampliação dos conhecimentos em sua área de atuação, mantendo-se atualizado por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição.	0,10			
Produtividade	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 padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade	0,20			
Relacionamento interpessoal	Proceder com respeito em relação a colegas e chefias; visando superar pressões e facilitar negociação ou aceitação pelo grupo.	0,10			

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, idéias divergentes ou inovadoras, demonstrando atitudes assertivas.	0,10		
Iniciativa	Capacidade de dar início a ações e apresentar idéias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa.	0,10		
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.	0,15		
Cumprimento das normas de procedimentos e de condutas no desempenho das atribuições do cargo	Capacidade de trabalhar com método e ordem, distribuindo adequadamente o tempo e as tarefas com relação às responsabilidades assumidas. Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e do funcionamento do órgão e 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.	0,15		
Cumprimento das metas publicadas em portaria própria	Capacidade em desenvolver suas atividades consoantes ao atingimento das metas institucionais	0,10		
<b>NOTA FINAL</b>				
4. Informações Complementares / Licenças / Afastamentos				
Início	Término	Ocorrência		
Data: ____/____/____		Data: ____/____/____		
Servidor(a) avaliado(a) Carimbo/assinatura		Chefia imediata/Avaliador Carimbo/assinatura		

## ANEXO III

## FORMULÁRIO DE PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

MATRICULA SIAPE	Nome do Servidor
Cargo Efetivo	
Unidade de Lotação	
Unidade em Exercício	
Período de Avaliação	
Argumentação/ Fundamentação	
Data: ____/____/____	Assinatura do Servidor

## ANEXO IV

## FORMULÁRIO DE RECURSO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

MATRICULA SIAPE	Nome do Servidor
Cargo Efetivo	
Unidade de Lotação	
Unidade em Exercício	
Período de Avaliação	
Argumentação/ Fundamentação	
Data: ____/____/____	Assinatura do Servidor

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

## ALVARÁ Nº 4.091, DE 25 DE JUNHO 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 08461.001835/2010-41-DPF/MCE/RJ, resolve:

Conceder autorização à empresa VIG LITORANEA ACADEMIA DE FORMAÇÃO DE VIGILANTES LTDA, CNPJ/MF Nº 07.332.534/0001-64, sediada no Estado do RIO DE JANEIRO para adquirir petrechos para recarga de munição em estabelecimento comercial autorizado pelo Departamento Logístico do Comando do Exército, nas seguintes quantidades e naturezas:

- 6.000 (SEIS MIL) ESPOLETAS PARA MUNIÇÃO CALIBRE 38;
- 5.000 (CINCO MIL) PROJÉTEIS PARA MUNIÇÃO CALIBRE 38;
- 2.000 (DUAS MIL) GRAMAS DE PÓLVORA.

O PRAZO PARA INICIAR O PROCESSO DE COMPRA EXPIRARÁ EM 60 DIAS, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DESTA ALVARÁ NO D.O.U.

ADELAR ANDERLE

## ALVARÁ Nº 4.329, DE 6 DE DEZEMBRO 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 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 08105.002914/2010-29-DELESP/SR/SP, DECLARA revista a autorização de funcionamento de serviços especializados de VIGILÂNCIA PATRIMONIAL, estando

habilitada a exercer a atividade de SEGURANÇA PESSOAL, válida por 01(um) ano da data da publicação deste Alvará no D.O.U., concedida à empresa DACALA SEGURANÇA E VIGILÂNCIA LTDA, inscrita no CNPJ/MF sob o Nº 59.050.864/0001-60, tendo como sócios SONIA MARIA CAVALHEIRO DE ARAUJO, DAVID DOS SANTOS ARAUJO, para exercer suas atividades no Estado de São Paulo, com Certificado de Segurança Nº 038294, expedido pela DREX/SR/DPF/SP.

ADELAR ANDERLE

## ALVARÁ Nº 4.335, DE 6 DE DEZEMBRO 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 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 08512.026626/2010-68-DELESP/SR/SP, DECLARA revista a autorização de funcionamento de serviços ORGÂNICOS de VIGILÂNCIA PATRIMONIAL e TRANSPORTE DE VALORES, válida por 01(um) ano da data da publicação deste Alvará no D.O.U., concedida à empresa TECNOLOGIA BANCÁRIA S/A, inscrita no CNPJ/MF sob o Nº 51.427.102/0294-53, tendo como responsável pelo serviço orgânico de segurança: NELSON TAVARES DE PINHO, para exercer suas atividades no Estado de São Paulo, com Certificado de Segurança nº 33308, expedido pelo Chefe da DELESP/SR/DPF/SP.

ADELAR ANDERLE

## ALVARÁ Nº 4.365, DE 9 DE DEZEMBRO 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 1983, alterada pela Lei Nº 9.017, de 30 de março de 1995, 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 08350.029800/2010-24-SR/DPF/MG, resolve:

Conceder autorização à empresa MINERAÇÃO TURMALINA LTDA, CNPJ/MF Nº 01.731.616/0001-03, sediada no Estado de MINAS GERAIS, para adquirir em estabelecimento comercial autorizado pelo Departamento Logístico do Comando do Exército, armas e munições nas seguintes quantidades e naturezas:

- 04 (QUATRO) REVÓLVVERES CALIBRE 38;
- 50 (CINQUENTA) CARTUCHOS DE MUNIÇÃO CALIBRE 38.

O PRAZO PARA INICIAR O PROCESSO DE COMPRA EXPIRARÁ EM 60 DIAS, A PARTIR DA PUBLICAÇÃO DESTA ALVARÁ NO D.O.U.

ADELAR ANDERLE

## ALVARÁ Nº 4.366, DE 9 DE DEZEMBRO 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 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 08320.011227/2010-50-SR/DPF/MT, 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 CONDOMÍNIO CIVIL DO PANTANAL SHOPPING, inscrita no CNPJ/MF sob o Nº 06.954.647/0001-39, tendo como responsável pelo serviço orgânico de segurança: MAX EID DE OLIVEIRA, para exercer suas atividades no Estado de Mato Grosso.

ADELAR ANDERLE

## ALVARÁ Nº 4.382, DE 10 DE DEZEMBRO 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 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 08455.070735/2010-44-SR/DPF/RJ, DECLARA revista a autorização de funcionamento de serviços ORGÂNICOS de VIGILÂNCIA PATRIMONIAL, válida por