

Aprova, no âmbito da STN, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, instituída pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, devida aos servidores da Carreira Finanças e Controle.

O **Secretário do Tesouro Nacional, substituto**, tendo em vista o disposto no Decreto nº 3.762, de 5 de março de 2001, na Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, na Lei nº 10.769, de 19 de novembro de 2003, e considerando a competência que lhe foi subdelegada pela Portaria nº 69, de 7 de março de 2001, resolve:

Art. 1º Aprovar, no âmbito da Secretaria do Tesouro Nacional – STN, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho de Atividade do Ciclo de Gestão - GCG, instituída pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, devida aos servidores da Carreira Finanças e Controle, na forma disciplinada nesta Portaria.

Capítulo I – Disposições Gerais

Art. 2º A GCG será concedida aos ocupantes de cargo efetivo da Carreira Finanças e Controle, no âmbito da STN, observando-se a seguinte distribuição:

- a) até cinquenta pontos percentuais sobre o maior vencimento básico do cargo do servidor, em função do alcance de metas de desempenho institucional, aprovadas pelo Secretário do Tesouro Nacional, em consonância com o Plano Plurianual – PPA;
- b) até cinquenta pontos percentuais sobre o vencimento básico do servidor, em função do seu desempenho individual.

Parágrafo único. A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional será semestral, sendo o 1º período avaliativo realizado nos meses de maio a outubro, processado no mês de novembro e com efeitos financeiros nos meses de dezembro a maio; e 2º período avaliativo realizado nos meses de novembro a abril, processado no mês de maio e com efeitos financeiros nos meses de junho a novembro.

Art. 3º O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Finanças e Controle, quando em exercício no Ministério da Fazenda ou nos órgãos e nas unidades integrantes dos Sistemas de Administração Financeira Federal, de Contabilidade Federal, de Controle Interno do Poder Executivo Federal e de Planejamento e Orçamento Federal, receberá a GCG, incidente sobre o vencimento básico do servidor, segundo os seguintes critérios:

I - quando investido em cargo em comissão, calculada em seus dois aspectos – individual e institucional:

- a) se investido em cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superior DAS 1 a 4, no percentual:
 - i. atribuído à avaliação institucional da unidade, se em exercício no Tesouro Nacional ou nas unidades setoriais dos Sistemas de Administração Financeira Federal e de Contabilidade Federal;
 - ii. atribuído à mais recente avaliação institucional do respectivo órgão central, quando em exercício em órgão dos Sistemas de Controle Interno e de Planejamento e Orçamento;
 - iii. atribuído à avaliação institucional do órgão, quando em exercício em órgão do Ministério da Fazenda que possua sistemática de avaliação institucional acordada com o Tesouro Nacional; e
 - iv. de oitenta por cento do seu percentual máximo, quando o caso não se enquadrar nas situações descritas nas alíneas anteriores.

b) no seu percentual máximo, se ocupante de cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes.

II - quando não investido em cargo em comissão, apenas em seu aspecto individual até que seu órgão de exercício adote sistemática de avaliação institucional acordada com o Tesouro Nacional.

Parágrafo único. O servidor investido em um dos cargos referidos nos incisos I ou II deste artigo não deve ser computado para cálculo de média e desvio-padrão mencionados na alínea "a" do art. 5º do Decreto nº 3.762/2001.

Art. 4º Os servidores que não se encontrem nas situações referidas no art. 3º, farão jus à GCG:

I – quando cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada com base nas regras aplicáveis à STN;

II – quando cedidos para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso anterior, da seguinte forma:

- a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GCG correspondente ao seu percentual máximo;
- b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GCG correspondente a setenta e cinco por cento do seu percentual máximo.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido no inciso I será a média institucional da Secretaria do Tesouro Nacional.

Art. 5º O primeiro período de avaliação de desempenho do servidor, a contar da data de início do exercício do servidor ocupante dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser inferior a 2/3 do período de avaliação e se dará conjuntamente com a avaliação dos demais servidores.

Capítulo II – Da Avaliação Individual

Art. 6º O servidor receberá, a partir do início do exercício e até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual da GCG, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Art. 7º O servidor nomeado/exonerado para/de cargo em comissão receberá por ocasião da primeira avaliação individual, após o ato de nomeação/exoneração:

I - o percentual aferido pela chefia imediata por seu desempenho individual, caso tenha permanecido no cargo em comissão por menor parte do período de avaliação; ou

II - a avaliação de desempenho institucional do período, caso o servidor tenha permanecido no cargo em comissão DAS 1 a 4 por maior parte do período de avaliação;

III – o percentual máximo, caso o servidor tenha permanecido no cargo em comissão DAS 5 e 6 por maior parte do período de avaliação.

Art. 8º A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor em exercício no Tesouro Nacional, levará em conta os critérios, fatores, parâmetros e procedimentos, constantes do Manual a ser elaborado e divulgado pela CODIN:

I - a avaliação de desempenho individual será aferida pela chefia imediata, mediante Avaliação de Metas Individuais e Avaliação de Competências, dando-se ciência do resultado da avaliação ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador;

a) Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem delegar competência.

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

II – O servidor contratará diretamente com a chefia imediata, por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho, suas metas individuais para o período de avaliação, em número não inferior a duas metas.

a) O servidor deverá apresentar ao gerente para aprovação, durante o período de contratação de metas, para cada meta individual, Plano de Ação contendo a descrição da meta, as ações a serem desenvolvidas e o percentual relativo a cada ação na consecução final da meta;

b) O prazo limite para contratação das metas individuais será o último dia útil dos meses de maio e novembro, para os períodos de maio-outubro e novembro-abril, respectivamente;

c) Após aprovação da chefia imediata, serão consideradas contratadas as metas que forem incluídas no Sistema de Avaliação de Desempenho.

III – A Avaliação de Competências será realizada em maio, conforme procedimentos constantes do Manual, com validade para dois períodos de avaliação.

IV – Ao servidor que apresentar competências avaliadas como insuficientes será proporcionada ação integrada da área de Recursos Humanos, da chefia imediata e do avaliado no sentido do desenvolvimento dessa competência.

V – Nos casos de servidor recém-ingresso ou do retorno de afastamentos sem direto à percepção da GCG poderá ser realizada a Avaliação de Competências no mês de outubro para compor o percentual da avaliação de desempenho individual;

VI – A Avaliação de Competências dos servidores referidos nos casos descritos no inciso V deverá ser refeita no mês de maio, em conjunto com os demais servidores da Secretaria;

VII - No caso de movimentação, o servidor será avaliado na unidade em que permaneceu por mais tempo no período.

VIII - A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores, de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser superior ao resultado da avaliação institucional do órgão ou da unidade.

IX - As avaliações de desempenho individual deverão considerar a escala de zero a cem pontos, obedecendo ao seguinte:

a) o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos, considerado o conjunto de avaliações em cada unidade de avaliação; e

b) na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos.

c) as avaliações de desempenho individual com rendimento inferior a cinquenta e cinco pontos, inclusive, corresponderão a zero na parcela individual da GCG.

X - Para fins de cumprimento dos critérios de que tratam as alíneas "a" e "b" do parágrafo anterior, são consideradas unidades de avaliação:

a) coordenações-gerais, Gabinete do Secretário e Gabinete dos secretários-adjuntos do Tesouro Nacional;

b) Presidência da República;

c) Vice-Presidência da República;

d) cada unidade setorial integrante dos Sistemas de Administração Financeira Federal e de Contabilidade Federal do Poder Executivo; e

e) cada unidade administrativa da Administração Pública Federal não mencionada nas alíneas anteriores onde houver servidor lotado no Tesouro Nacional sujeito à avaliação;

XI - Caso o conjunto das avaliações dos servidores de uma unidade de avaliação não atenda aos critérios estabelecidos no art. 5º do Decreto nº 3.762, de 2001, o responsável pela consolidação e cumprimento desses critérios na unidade de avaliação deverá propor aos avaliadores a revisão das avaliações efetuadas.

XII - Se a adoção do procedimento referido no inciso anterior não for suficiente para que os critérios ali referidos sejam atendidos, o responsável pelo seu cumprimento deverá observar, para cada caso, o seguinte:

a) se a média for superior a noventa e cinco ou o desvio-padrão inferior a cinco e diferente de zero, ou ainda na ocorrência de ambos os casos, para efeitos financeiros: utilizar as fórmulas constantes do Anexo I desta Portaria; e
b) se o desvio-padrão for igual a zero, devolver as avaliações aos respectivos avaliadores para revisão.

XIII - Se a média das avaliações individuais for superior ao resultado da avaliação institucional, os escores individuais finais deverão ser ajustados, utilizando-se as fórmulas referidas na alínea "a" do parágrafo anterior.

§1º As Fichas de Avaliação de Desempenho Individual a serem emitidas pelo sistema deverão ser entregues à Coordenação-Geral de Desenvolvimento Institucional – CODIN, devidamente preenchidas e assinadas, até o vigésimo dia do mês subsequente ao período de avaliação, para possibilitar a consolidação e inclusão na folha de pagamento.

§2º Não será procedida a avaliação individual dos servidores das unidades que não encaminharem o conjunto das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual no prazo estabelecido no parágrafo anterior.

§3º É de responsabilidade das unidades de avaliação o encaminhamento do conjunto das Fichas de Avaliação de Desempenho Individual obedecendo às normas contidas no inciso IX e aos prazos especificados no §1º deste artigo.

Art. 9º A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor em exercício fora do Tesouro Nacional, será realizada mediante Ficha de Avaliação de Desempenho constante do Anexo II desta Portaria.

I - Na avaliação de desempenho individual destes servidores, serão considerados os seguintes fatores de avaliação, de acordo com a respectiva pontuação:

FATOR	Limite máximo de Pontos
I - qualidade do trabalho	25
II - quantidade de trabalho	20
III - tempestividade do trabalho	20
IV – comprometimento com o trabalho	20
V - relacionamento / comunicação	15

Art. 10 Nos afastamentos considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GCG, por prazo superior a um terço do período de avaliação, será atribuído ao servidor, a título de avaliação individual:

a) o percentual obtido no período de avaliação imediatamente anterior; ou

b) o percentual de setenta e cinco por cento, no caso de não ter havido aferição no período anterior de avaliação.

§1º Para as situações descritas neste artigo será concedida conjuntamente a parcela relativa ao desempenho institucional da unidade de avaliação.

§2º Após o retorno, o servidor afastado nas condições do caput deste artigo continuará percebendo o valor a que faz jus no período em curso, até que seja processada sua primeira avaliação.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 11 No retorno de afastamentos sem direito à percepção da GCG, caso não possa ser aferido seu desempenho individual por no mínimo 2/3 do período, ao servidor será atribuído o percentual de cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Parágrafo Único. Desde o efetivo retorno de afastamentos sem direito à percepção da GCG, e até que seja processado o primeiro período de avaliação após o retorno, o servidor receberá o correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Art. 12 O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a sessenta por cento do total será submetido à análise de adequação funcional, e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade.

Capítulo III - Da Avaliação Institucional

Art. 13 A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo dos servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria, no alcance das metas em cada órgão ou unidade.

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput será de cem pontos;

§ 2º As avaliações de desempenho institucional com rendimento inferior a quarenta pontos, inclusive, corresponderão a zero por cento do vencimento básico do servidor, aquelas com rendimento superior a noventa e cinco pontos, inclusive, receberão o equivalente a cem por cento da parcela da GCG calculada nos termos do § 3º deste artigo e as que se encontrem no intervalo entre quarenta e noventa e cinco pontos serão calculados de acordo com a seguinte expressão:

$GCGinst = [(P-40)/0,55]$

Onde: P é o total de pontos obtidos na avaliação de desempenho institucional do órgão, entidade ou unidade administrativa, quando o resultado for um número maior que quarenta e inferior a cem.

§ 3º O valor correspondente à parcela institucional será obtido mediante a aplicação da seguinte fórmula:

Parcela Institucional = $GCGinst \times 0,005 \times$ Maior Vencimento Básico do Cargo do Servidor

§ 4º Por proposta das unidades avaliadas, as metas de desempenho institucional poderão ser revistas em função de fatores supervenientes que tenham influenciado significativa e diretamente na sua consecução.

Capítulo IV – Do Ciclo de Metas Institucionais

Art. 14 O processo do Ciclo de Metas Institucionais da Secretaria do Tesouro Nacional compreenderá as seguintes etapas: contratação, realização do Seminário Estratégico, acompanhamento, comprovação e avaliação das metas institucionais.

I - a realização do Seminário Estratégico ocorrerá na última semana dos meses de abril e outubro;

II - as metas institucionais serão contratadas, acompanhadas e avaliadas por meio do Sistema de Gestão Institucional – SGI;

III - a contratação de metas institucionais da Secretaria do Tesouro Nacional deverá cumprir as seguintes fases:

a) reunião colegiada para revisão das diretrizes e definição dos projetos estratégicos, com a participação do Secretário e Secretários-Adjuntos;

b) reunião colegiada para definição das metas estratégicas conjuntas e em articulação, da qual participarão os Coordenadores-Gerais e Coordenadores;

c) apreciação das metas estratégicas pelos Secretários-Adjuntos e Coordenadores-Gerais;

d) aprovação das metas estratégicas pelos Secretários-Adjuntos;

e) definição das metas táticas pelos Coordenadores e respectivos Gerentes;

f) cadastramento das metas no SGI pelos respectivos gerentes.

IV - a Portaria de Metas será publicada no Diário Oficial da União após a realização do Seminário Estratégico;

V - a comprovação das metas institucionais deverá ser registrada no SGI e os documentos comprobatórios armazenados em diretório específico na rede local da STN;

VI - as avaliações das metas deverão ser registradas no SGI pelos Secretários-Adjuntos e validadas pelo Secretário até o vigésimo dia do mês subsequente ao período de avaliação.

Art. 15 Para as unidades setoriais dos Sistemas de Administração Financeira e Contábil, que possuem em seus quadros servidores cedidos por esta Secretaria, o processo do Ciclo de Metas Institucionais da STN compreenderá as seguintes etapas: contratação, comprovação e avaliação.

I - a contratação das metas será feita pelas Coordenações-Gerais da Secretaria do Tesouro Nacional, doravante denominadas Unidades Avaliadoras;

II - as Unidades Avaliadoras deverão comunicar às unidades setoriais as metas estabelecidas para o período;

III - a responsabilidade pela inserção das metas contratadas no SGI é das Unidades Avaliadoras;

IV - as metas das unidades setoriais deverão integrar a Portaria de Metas do Tesouro Nacional, publicada no Diário Oficial da União;

V – a comprovação das metas se dará mediante o encaminhamento da documentação comprobatória às Unidades Avaliadoras, o que poderá ser feito em meio físico, eletrônico ou via SIAFI, conforme o caso;

VI - as Unidades Avaliadoras serão responsáveis pela guarda da documentação comprobatória e pela comprovação das metas;

VII - a avaliação das metas dos servidores de que trata o caput deste artigo será registrada no SGI pelas Unidades Avaliadoras;

VIII - a CODIN é responsável por verificar se as avaliações foram devidamente inseridas no SGI e pela comunicação às unidades setoriais do resultado da avaliação institucional do período;

IX - a revisão das metas poderá ocorrer em conformidade com o §4º do artigo 13.

Art. 16 O processo do Ciclo de Metas Institucionais em outros órgãos do Ministério da Fazenda, compreenderá as seguintes etapas: contratação, comprovação e avaliação.

I - os órgãos que possuírem em seus quadros servidores cedidos pela STN deverão estabelecer metas e informá-las à CODIN;

II - cada meta deverá ser detalhada segundo as instruções constantes nos formulários previamente disponibilizados pela CODIN;

III - os documentos comprobatórios serão armazenados nos próprios órgãos e eletronicamente encaminhados à CODIN;

IV - os órgãos deverão encaminhar documento oficial atestando o cumprimento e informando a avaliação das metas contratadas até o vigésimo dia do mês subsequente ao período de avaliação;

V - a inserção das metas no SGI é de responsabilidade da CODIN, bem como a divulgação do resultado da avaliação;

VI - a revisão das metas poderá ocorrer em conformidade com o §4º do artigo 13.

Art. 17 Excepcionalmente, unidades setoriais dos Sistemas de Administração Financeira e Contábil e outros órgãos do Ministério da Fazenda que possuam em seus quadros servidores cedidos por esta Secretaria terão um prazo de dois meses, a contar do início do período, para contratar meta institucional que possibilite a avaliação dos servidores cuja permanência naquela unidade ou órgão tenha sido de pelo menos 2/3 do período de avaliação em curso;

I - na hipótese prevista neste artigo, haverá necessidade de alteração e republicação da Portaria de Metas da STN.

Capítulo V – Do Comitê de Avaliação de Desempenho

Art. 18 Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação individual, revisar os critérios, a aplicação e os procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho relativa à GCG, observado o disposto nesta Portaria.

§ 1º O Comitê de Avaliação de Desempenho do Tesouro Nacional - CAD/TN, será composto:

I - pelos Secretários-Adjuntos, pelo Coordenador-Geral da CODIN e pelo Chefe de Gabinete, como membros titulares natos;

II - por dois coordenadores-gerais ou coordenadores e por dois gerentes, como membros titulares designados pelo Secretário;

III - por dois representantes dos servidores, escolhidos em eleição específica para essa finalidade;

IV - por servidores indicados pelos membros titulares referidos nos incisos I e II, como suplentes.

§ 2º O CAD/TN constituir-se-á instância administrativa única de julgamento dos recursos interpostos à avaliação de desempenho individual e a CODIN atuará como sua Secretaria-Executiva.

§ 3º Compete, ainda, ao Comitê de Avaliação de Desempenho:

a) acompanhar o processo de avaliação de desempenho com o objetivo de identificar distorções na sua implementação e de aprimorar a sua aplicação;

b) avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a quarenta por cento em relação à média das avaliações individuais; e

c) dirimir dúvidas relativas à aplicação desta norma.

§ 4º O Presidente do CAD baixará regimento definindo o funcionamento do Comitê.

Art. 19 O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual no prazo de até cinco dias úteis contados da data em que dela tomar ciência.

Parágrafo único. O recurso deverá ser justificado e formulado, preferencialmente, no modelo constante da Ficha de Avaliação de Metas Individuais, impressa pelo Sistema de Avaliação de Desempenho, disponível na INTRANET do Tesouro Nacional, para os servidores em exercício no Tesouro Nacional e do Anexo I para os servidores em exercício fora do Tesouro Nacional, devendo o avaliador encaminhá-lo, com justificativa, no prazo de até cinco dias úteis contados a partir da data de seu recebimento, ao Comitê de Avaliação de Desempenho, para julgamento, devendo o Comitê manifestar-se no prazo de até vinte dias úteis após o recebimento do recurso.

Capítulo VI – Das Disposições Finais

Art. 20 O processamento tempestivo das avaliações de desempenho individuais ficará condicionado à estreita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

I - acompanhamento do desempenho do servidor e preenchimento das Fichas de Avaliação de Metas Individuais e das Fichas de Avaliação de Competências pelo avaliador, disponível na INTRANET do Tesouro Nacional; e

II - encaminhamento das Fichas de Avaliação de Metas Individuais e das Fichas de Avaliação de Competências à CODIN no prazo que for estabelecido.

Art. 21 À CODIN caberá os seguintes procedimentos:

a) elaborar e divulgar o manual relativo aos procedimentos da avaliação individual para os servidores em exercício na STN;

b) estabelecer o valor de referência para a avaliação de competências;

c) zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos;

d) informar à Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério da Fazenda os valores relativos ao pagamento da GCG;

e) manter a segurança das informações e zelar pela guarda dos documentos relativos ao processo de avaliação.

f) identificar os casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o art. 12 desta Portaria; e

g) orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente;

h) elaborar relatório consolidado a ser disponibilizado aos secretários-adjuntos.

Art. 22 O valor da GCG será o somatório dos valores correspondentes às parcelas individual e institucional.

Art. 23 Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pelo Secretário do Tesouro Nacional.

Art. 24 Revoga-se a Portaria nº 684, de 25 de outubro de 2007.

Art. 25 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

LÍSCIO FÁBIO DE BRASIL CAMARGO

ANEXO I

FÓRMULAS PARA AJUSTE DOS ESCORES INDIVIDUAIS, PARA ATENDIMENTO AO DISPOSTO NO ART. 5º DO DECRETO Nº 3.762, DE 5 DE MARÇO DE 2001.

I. Para ajuste apenas do desvio-padrão, quando este for inferior a 5 e diferente de zero:

$$ea_j = 5x [(eo_r - m)/dp] + m$$

II. Para ajuste apenas da média:

a) quando esta for superior a 95:

$$ea_j = eo_r - m + 95$$

b) quando esta for superior ao resultado da avaliação institucional:

$$ea_j = eo_r - m + ai$$

III. Para ajuste tanto do desvio-padrão quanto da média, quando o desvio-padrão for inferior a 5 e diferente de zero e média for superior a 95:

$$ea_j = 5x [(eo_r - m)/dp] + 95$$

ONDE:

ea_j = escore individual ajustado

eo_r = escore individual original

m = média obtida na unidade de avaliação

dp = desvio-padrão obtido na unidade de avaliação

ai = resultado da avaliação institucional

Após esse procedimento, cada escore individual final (ef) observará um dos itens abaixo:

(i) caso não ocorra nenhum escore individual ajustado (ea_j) maior que 100, será:

$$ef = ea_j$$

(ii) caso ocorra algum escore individual ajustado (ea_j) superior a 100, será:

$$ef = ea_j - (EA_j - 100)$$

ONDE:

EA_j = maior escore individual ajustado superior a 100

ef = escore individual final

ANEXO II
FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
(frente)

Nome do Servidor:	Matrícula SIAPE:
Cargo Efetivo:	Matrícula SIPE:
Unidade de Exercício:	Período:

Período/Pontuação		
Itens	%	Pontuação
1 - QUALIDADE DO TRABALHO Define o grau de precisão, detalhamento e criatividade do trabalho.		
2 - QUANTIDADE DE TRABALHO Define a produção do servidor segundo as tarefas exigidas e as atribuições do cargo.		
3 - TEMPESTIVIDADE DO TRABALHO Define a agilidade com que as solicitações são atendidas. Objetiva, primordialmente, cumprir prazos.		
4 - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO Define o grau de comprometimento profissional do servidor com o trabalho, com a consecução das metas.		
5 - RELACIONAMENTO/COMUNICAÇÃO Define a cordialidade, habilidade de comunicação e presteza do servidor no atendimento a pessoas.		

Total de Pontos:

Entrada em Exercício:

Afastamento:

Retorno:

Observações:

Data: ___/___/___

Avaliador (Assinatura com Carimbo)

() Concordo com a avaliação

() Não concordo com a avaliação. Preencher o verso da ficha

Data: ___/___/___

Assinatura do Avaliado

Data: ___/___/___

Superior Imediato do Avaliador
(Assinatura com Carimbo)

