

Nº 265 - Art. 1º Aprovar as alterações propostas ao regulamento do Plano Itaú BD, CNPB nº 2009.0025-47 administrado pela Fundação Itaú Unibanco - Previdência Complementar.

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

O DIRETOR DE ANÁLISE TÉCNICA, no uso das atribuições que lhe confere o inciso I do art. 33, combinado com o art. 5º, todos da Lei Complementar nº 109, de 29 de maio de 2001, e art. 23, inciso I, alínea "a", do Anexo I do Decreto nº 7.075, de 26 de janeiro de 2010, e considerando as manifestações técnicas exaradas no Processo MPAS nº 44000.002430/2003-92, sob o comando nº 399291415 e juntada nº 416779018, resolve:

Nº 266 - Art. 1º Aprovar as alterações propostas ao regulamento do Plano de Benefícios PCV, CNPB nº 2004.0001-47, administrado pela Cageprev - Fundação Cagece de Previdência Complementar.

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

CARLOS MARNE DIAS ALVES

Ministério da Justiça e Cidadania

GABINETE DO MINISTRO

PORTARIA Nº 611, DE 10 DE JUNHO DE 2016

Suspende a realização de atos de gestão no âmbito do Ministério da Justiça e Cidadania.

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E CIDADANIA, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, incisos I e IV, da Constituição; o art. 27, inciso VIII, da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003; Decreto nº 7.689, de 2 de março de 2012, e a Medida Provisória nº 726, de 12 de maio de 2016, resolve:

Art. 1º Ficam suspensas, por noventa dias, as delegações de competência relativas à celebração de contratos, convênios e instrumentos congêneres, a nomeação de servidores, a autorização de repasses de quaisquer valores não contratados, a realização de despesas com diárias e passagens, e a realização de eventos, no âmbito do Ministério da Justiça e Cidadania, ressalvados os atos relacionados:

I - a operações e atividades da Força Nacional de Segurança Pública;

II - às ações de preparação e mobilização para a realização dos Jogos Olímpicos de 2016;

III - ao cumprimento de decisões judiciais;

IV - à execução do orçamento impositivo; e

V - à gestão da folha de pagamento de pessoal.

Parágrafo único. A liberação de recursos financeiros para a execução de convênios e instrumentos congêneres ficará condicionada à autorização do Ministro de Estado da Justiça e Cidadania.

Art. 2º O Ministro de Estado da Justiça e Cidadania poderá, durante o período de suspensão, autorizar a realização dos atos referidos no art. 1º.

Art. 3º A suspensão de que trata esta Portaria não se aplica à Secretaria Executiva do Ministério da Justiça e Cidadania, ao Departamento de Polícia Federal e ao Departamento de Polícia Rodoviária Federal.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ALEXANDRE DE MORAES

PORTARIA Nº 623, DE 9 DE JUNHO DE 2016

O MINISTRO DE ESTADO DA JUSTIÇA E CIDADANIA, em cumprimento à decisão judicial proferida pelo Superior Tribunal de Justiça, nos autos do Mandado de Segurança nº 19.764/DF (2013/0038823-6), impetrado por RAILTON DE AQUINO, resolve:

I - SUSPENDER OS EFEITOS da Portaria Ministerial nº 288, de 28 de janeiro de 2013, publicada no Diário Oficial da União de 29 de janeiro de 2013, que anulou a Portaria Ministerial nº 1.473, de 4 de junho de 2004, publicada no Diário Oficial da União de 8 de junho de 2004, que declarou RAILTON DE AQUINO anistiado político.

II - RESTABELECER os efeitos da Portaria Ministerial nº 1.473, de 4 de junho de 2004, publicada no Diário Oficial da União de 8 de junho de 2004, que declarou RAILTON DE AQUINO anistiado político.

ALEXANDRE DE MORAES

DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL

PORTARIA Nº 320, DE 3 DE JUNHO DE 2016

Estabelece critérios e procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de atribuição das Gratificações de Desempenho instituídas pelo o art. 128 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; pelo art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, pelo art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010 e pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional.

A DIRETORA-GERAL DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, INTERINA, no uso das atribuições que lhe conferem a Portaria SE/MJ nº 501, de 29 de maio de 2014 e o o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e considerando o disposto no o art. 128 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, 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 Ficam estabelecidos critérios e procedimentos para a aferição de desempenho individual e institucional, no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional, para efeito de para efeito de pagamento das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça - GDAPEN, devida aos titulares dos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária de que trata o art. 117 da Lei 11.907, de 2009;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF;

III - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, 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;

IV - Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE, 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;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Parágrafo único. As gratificações de desempenho de que trata esta Portaria são devidas aos servidores ocupantes dos respectivos cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou função de confiança, quando, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, e nas situações previstas nos arts. 5º, 6º e 7º desta Portaria.

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 - 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;

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

VII - 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 estratégicos, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas, fixadas anualmente, em ato do Diretor-Geral do DEPEN, e publicadas no final do ciclo anterior;

VIII - 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;

IX - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício numa mesma Unidade Administrativa - UA, ou, se não em exercício, engajados em uma atividade específica, independente de fazerem jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria; e

X - 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 ou por comissão específica.

Art. 3º 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.

Parágrafo único. 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 em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 4º A avaliação institucional e individual será fixada anualmente.

Art. 5º Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos I e II do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDAPEN e GDAPEF, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional, e no caso dos Agentes Penitenciários Federais, quando em exercício nas dependências do Departamento de Polícia Federal.

Parágrafo único. Quando não se encontrarem em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional, os servidores referenciados no caput deste artigo, somente farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF se:

I - em exercício no Departamento Penitenciário Nacional e no caso dos Agentes Penitenciários Federais também quando em exercício nas dependências do Departamento de Polícia Federal, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do ;

II - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I do caput deste artigo;

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação qm que perceberão a respectiva gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do Departamento Penitenciário Nacional no período.

Art. 6º Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos III e IV do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDPGPE, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal.

§1º Quando não lotados e em exercício nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, os servidores referenciados no caput deste artigo, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho, se:

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

II - requisitados para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, nos termos do art. 28, anexo I 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.

§2º 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. 7º Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos V do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDAPS se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública federal direta, ressalvado o disposto no § 3º do art. 2º da Lei nº 12.094, de 2009.

Art. 8º 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 DEPEN 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 di-



reito 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 cessão.

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, retornado de licença sem vencimento, de cessão 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 individuais e institucionais;

II - elaboração dos planos de trabalho para acompanhamento e avaliação de resultados;

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 Departamento Penitenciário Nacional - 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.

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.

CAPÍTULO III
DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 13 As metas institucionais e seus respectivos indicadores serão definidas e submetidas para deliberação ao Diretor-Geral do DEPEN por um grupo de trabalho específico, que será instituído por ato da Diretoria Executiva.

§ 1º O grupo de trabalho de que trata o caput, deverá ser constituído por dois servidores públicos em exercício nas seguintes unidades de avaliação, um titular e outro suplente, indicados formalmente pelo respectivo dirigente, sessenta dias antes do final do ciclo de avaliação, e será coordenado pela Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP:

- a) Diretoria Executiva;
- b) Diretoria de Políticas Penitenciárias;
- c) Diretoria do Sistema Penitenciário Federal;
- d) Coordenação Nacional de Capacitação em Serviços Penais; e

e) Ouvidoria Nacional dos Serviços Penais.

§ 2º Os servidores designados para o grupo de trabalho ficarão vinculados ao processo de avaliação institucional do ano correspondente, a fim de subsidiá-lo.

§ 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 do órgão, 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. 14 O desempenho institucional será mensurado pela Diretoria Executiva, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente.

Art. 15 As Unidades Administrativas do DEPEN 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 dos ajustes necessários.

Art. 16 Ato do Diretor-Geral do DEPEN fixará anualmente, no mínimo, uma meta global e uma meta intermediária, contendo ainda a distribuição dos oitenta pontos referentes à avaliação institucional, entre as metas institucionais globais e intermediárias, e a metodologia de cálculo.

Parágrafo único. As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas e poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º do Decreto nº 7133, de 2010.

Art. 17 Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação institucional de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Resultado da avaliação institucional	Pontos
75<x<100%< p=""></x<100%<>	80 pontos
65<x<75%< p=""></x<75%<>	70 pontos

55<x<65%< p=""></x<65%<>	61 pontos
45<x<55%< p=""></x<55%<>	52 pontos
35<x<45%< p=""></x<45%<>	43 pontos
25<x<35%< p=""></x<35%<>	34 pontos
00<x<25%< p=""></x<25%<>	25 pontos

CAPÍTULO IV
DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 18 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.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 19 A avaliação de desempenho individual dos servidores será desdobrada em dois critérios:

I - método múltiplo fatores, disciplinado nos incisos I a V, § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010; e

II - metas individuais, conforme disposto em ato próprio ou pela chefia imediata, conforme escopo do ciclo de avaliação.

Art. 20 A avaliação individual do método múltiplo fatores 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 Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 3º 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 enviadas à Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP, com os seguintes pressupostos:

I - o resultado da avaliação da meta individual;

II - o resultado da avaliação dos fatores de desempenho individual;

III - a consolidação pela chefia imediata dos resultados obtidos na avaliação individual; e

IV - a ciência prévia e expressa do servidor avaliado quanto aos resultados obtidos.

§ 1º O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a COGEP 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 retroatividade dos efeitos financeiros de tal regularização ficará condicionada à decisão da CAD, mediante solicitação do servidor.

Art. 23 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(ais), pactuada(s) entre o servidor e a chefia imediata, ou conforme ato específico do Diretor-Geral do DEPEN; e

II - até dez pontos na avaliação dos fatores especificados no art. 25.

§ 1º A Nota individual da avaliação de desempenho deverá ser dividida para atender as faixas de atribuição da gratificação dispostas no §2º deste artigo.

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

Notas Avaliação Individual	Pontos para Atribuição da Gratificação
6 a 10	20 pontos
5 a 5,9	18 pontos
4 a 4,9	15 pontos
3 a 3,9	12 pontos
2 a 2,9	09 pontos
1 a 1,9	06 pontos

§ 3º A avaliação de fatores de desempenho deverá ser realizada:

I - por meio do formulário do anexo I, que deverá ser utilizado pelo servidor, para avaliação dos pares e avaliação da chefia imediata e pela chefia imediata para avaliação do servidor; e

II - por meio do formulário do anexo II, que deverá ser utilizado pelo servidor para auto avaliação.

Art. 24 A avaliação individual dos fatores de desempenho 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. 25 Os fatores de desempenho individual, considerados para efeito da avaliação de desempenho, conforme estabelecido no § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, são os seguintes:

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

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

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

Art. 26 A avaliação individual observará as fórmulas previstas nos atos de instituição de cada ciclo de avaliação de desempenho.

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 prever 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.

CAPÍTULO V
DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 29 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.

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

§ 2º A COGEP 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 COGEP, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD, em até dois dias úteis.

Art. 30 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 - CAD

Art. 31 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. 32 CAD será composta por sete membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

I - dois servidores da Coordenação de Gestão de Pessoas, entre os quais será escolhido o coordenador;

II - um representante da Diretoria Executiva;

III - um representante da Diretoria de Políticas Penitenciárias;

IV - um representante da Diretoria do Sistema Penitenciário Federal;

V - um representante da Coordenação Nacional de Capacitação em Serviços Penais; e

VI - um representantes de cada Presídio Federal.

§ 1º Os representantes serão escolhidos dentre os servidores em exercício no DEPEN, 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 V serão indicados pelos dirigentes das respectivas diretorias; e

II - os representantes previstos no inciso VI serão eleitos em assembléia geral, mediante convocação pelo respectivo Diretor de Presídio, 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 Diretor 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 comissão, imediatamente após a publicação da Portaria de designação, deverá elaborar matriz de responsabilidade de todos os atores envolvidos no processo de avaliação de desempenho, além de criar método específico para instruir os servidores do DEPEN quanto à metodologia de acompanhamento.

§ 5º Poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, que serão orientadas pela CAD, para apoio às ações de acompanhamento e avaliação de desempenho nos presídios Federais.

Art. 33 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 Diretor Executivo.

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

Art. 34 Na pendência de julgamento do recurso previsto no art. 33, 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 gestão de pessoas, para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 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 COGEP e a DIREX disponibilizarão instrumento de suporte organizacional para o monitoramento do ciclo avaliativo.

Art. 36 As ações de execução necessárias à implementação das modalidades de avaliação de que trata esta Portaria serão coordenadas pela COGEP.

Art. 37 Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Executivo.

Art. 38 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VALDIRENE DAUFEMBACK

ANEXO I

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL			
CICLO		PERÍODO	
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR			
MATRÍCULA		CARGO	
NOME COMPLETO			
E-mail:			
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO			
MATRÍCULA		CARGO	
NOME COMPLETO			
E-mail:			
CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO			
Atribua o valor de 1 a 4 ao desempenho do avaliado, em cada uma das competências referentes aos fatores de desempenho, conforme a seguinte escala de conceitos:4 - Desempenho adequado3 - Desempenho médio superior2 - Desempenho médio inferior1 - Desempenho inferior			
Produtividade Produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando os prazos e a qualidade estabelecidos.	Conhece o trabalho que deve ser executado		C
	Utiliza os recursos adequadamente na execução do trabalho		H
	Cumpre os prazos estabelecidos		H
	Realiza o trabalho com a qualidade estabelecida		H
Comprometimento Orientar o desempenho das atividades profissionais para os objetivos profissionais.	Conhece os objetivos organizacionais		C
	Executa suas atividades alinhando-as aos objetivos organizacionais		H
	Contribui para a melhoria da execução das atividades		H
	Cumpre os compromissos na execução de suas atividades		H
Conhecimento de métodos e técnicas Desempenhar o trabalho com conhecimentos sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades.	Conhece os padrões de referência existentes para a execução do trabalho		C
	Conhece as instruções necessárias para a execução do trabalho		C
	Executa o trabalho em conformidade com os padrões de referência		H
	Executa o trabalho em conformidade com as instruções definidas		H
Cumprimento de normas de procedimento e de conduta Cumprir normas de procedimento no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da administração pública.	Conhece as normas de procedimentos relacionadas às atribuições de seu cargo		C
	Conhece as normas de conduta relacionadas aos princípios da administração pública		C
	Executa o trabalho de acordo com as normas relacionadas às atribuições de seu cargo		H
	Executa o trabalho de acordo com as normas de conduta dos princípios da administração pública		H
Trabalho em equipe Colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos de trabalho propostos.	Conhece os objetivos de trabalho da equipe		C
	Interage de maneira colaborativa com os membros de sua equipe		H
	Facilita a interação dos membros da sua equipe		A
	Colabora com os membros de sua equipe no desempenho de suas atividades		A



ANEXO II

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - AUTO AVALIAÇÃO			
CICLO		PERÍODO	
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO			
MATRÍCULA		CARGO	
NOME COMPLETO			
E-mail:			
CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DO DESEMPENHO			
Atribua o valor de 1 a 4 ao desempenho do avaliado, em cada uma das competências referentes aos fatores de desempenho, conforme a seguinte escala de conceitos: 4 - Desempenho adequado 3 - Desempenho médio superior 2 - Desempenho médio inferior 1 - Desempenho inferior			
Produtividade Produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando os prazos e a qualidade estabelecidos.	Conhece o trabalho que deve ser executado		C
	Utiliza os recursos adequadamente na execução do trabalho		H
	Cumpre os prazos estabelecidos		H
	Realiza o trabalho com a qualidade estabelecida		H
Comprometimento Orientar o desempenho das atividades profissionais para os objetivos profissionais.	Conhece os objetivos organizacionais		C
	Executa suas atividades alinhando-as aos objetivos organizacionais		H
	Contribui para a melhoria da execução das atividades		H
	Cumpre os compromissos na execução de suas atividades		H
Conhecimento de métodos e técnicas Desempenhar o trabalho com conhecimentos sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades.	Conhece os padrões de referência existentes para a execução do trabalho		C
	Conhece as instruções necessárias para a execução do trabalho		C
	Executa o trabalho em conformidade com os padrões de referência		H
	Executa o trabalho em conformidade com as instruções definidas		H
Cumprimento de normas de procedimento e de conduta Cumprir normas de procedimento no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da administração pública.	Conhece as normas de procedimentos relacionadas às atribuições de seu cargo		C
	Conhece as normas de conduta relacionadas aos princípios da administração pública		C
	Executa o trabalho de acordo com as normas relacionadas às atribuições de seu cargo		H
	Executa o trabalho de acordo com as normas de conduta dos princípios da administração pública		H
Trabalho em equipe Colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos de trabalho propostos.	Conhece os objetivos de trabalho da equipe		C
	Interage de maneira colaborativa com os membros de sua equipe		H
	Facilita a interação dos membros da sua equipe		A
	Colabora com os membros de sua equipe no desempenho de suas atividades		A

PORTARIA Nº 322, DE 6 DE JUNHO DE 2016

Institui o sétimo ciclo de avaliação de desempenho no Departamento Penitenciário Nacional.

A DIRETORA-GERAL DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, INTERINA, no uso das atribuições previstas no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, nos incisos I e II do art. 1º e no inciso XXVII, caput do art. 2º da Portaria SE nº 501, de 29 de maio de 2014, e com fundamento no Decreto nº 7.133, de 2010, resolve:

Art. 1º Ficam instituídas as metas para a avaliação de desempenho institucional e individual, no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional, referente ao período de 1º de novembro de 2015 até 31 de outubro de 2016.

Art. 2º O resultado da avaliação de cumprimento das metas servirá para o cálculo das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério

da Justiça - GDAPEN, devida aos titulares dos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária de que trata o art. 117 da Lei 11.907, de 2009;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF;

III - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, 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;

IV - Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE, 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;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Art.3º A avaliação de desempenho individual será desdobrada em dois critérios:

I - Avaliação múltiplo fatores, por meio de formulário disponível no anexo I, que valerá cinco pontos.

II - Metas individuais, que somadas valerão cinco pontos.

a) Índice individual de absenteísmo menor ou igual a 0,4 - que valerá dois pontos;

b) Realizar sessenta horas de capacitação profissional - que valerá três pontos.

§ 1º O cálculo do índice de absenteísmo, com base nos afastamentos relacionados à saúde do servidor e faltas injustificadas, terá como base as seguintes fórmulas:

Para servidores que laboram em regime de plantão - (nº de ausências) X 4/365 = índice individual de absenteísmo.

Para os servidores que laboram em regime de expediente - (nº de ausências)/365 = índice individual de absenteísmo.

§ 2º Para o computo do disposto no § 2º serão consideradas as ausências decorrentes de licenças médicas para tratamento da própria saúde e de falta injustificada.