

PORTARIA Nº 601, DE 30 DE JUNHO DE 2010

O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87 da Constituição, resolve:

Art. 1º Publicar Consulta Pública para a execução do Serviço de Retransmissão de Televisão - RTV na localidade de Doverlândia, Estado de Goiás, canal 9+ (nove decalado para mais).

Art. 2º Os interessados em participar da seleção para execução do referido serviço deverão, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da publicação desta Portaria, atender as exigências abaixo descritas:

I - manifestar o interesse, mediante requerimento dirigido ao:

Ministério das Comunicações

Secretaria de Serviços de Comunicação Eletrônica

Esplanada dos Ministérios

70.044-900 - Brasília - DF

II - apresentar a documentação conforme estabelecido no item 5, subitem 5.1 ao 5.5 da Norma n.º 01/2001, aprovada pela Portaria MC n.º 776, de 14 de dezembro de 2001.

Art. 3º Findo o prazo de que trata o Art. 2º, os pedidos de outorgas relativos à localidade mencionada serão apreciados para possível autorização de utilização do canal para a prestação do serviço.

Art. 4º Determinar que os processos das entidades não contempladas, após a definição da autorização do canal de que trata esta Portaria, serão indeferidos e arquivados.

Art. 5º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JOSÉ ARTUR FILARDI LEITE

PORTARIA Nº 612, DE 1º DE JULHO DE 2010

Estabelece critérios e procedimentos, referentes ao primeiro ciclo de avaliação, para atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, no âmbito do Ministério das Comunicações.

O MINISTRO DE ESTADO DAS COMUNICAÇÕES, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal, em atenção ao disposto na Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, suas alterações posteriores, e, ainda, no Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e os procedimentos referentes ao primeiro ciclo de avaliação para 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 Ministério das Comunicações.

Art. 2º A GDPGPE tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do Ministério das Comunicações em todas as Unidades que compõem a sua estrutura organizacional e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional, segundo os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, aferido no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais; e

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas organizacionais, considerados os projetos e atividades prioritárias e as características específicas das atividades do Ministério das Comunicações.

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

I - até 20 (vinte) pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual; e

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

Art. 4º Excepcionalmente, para o primeiro ciclo da avaliação será utilizado o último resultado das metas de desempenho institucional instituídas e divulgadas pela Portaria n. 001, de 12 de janeiro de 2010, publicada no Boletim de Serviço n. 02, de 15 de janeiro de 2010, correspondente ao período de 1º de setembro de 2009 a 28 de fevereiro de 2010.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 5º A avaliação de desempenho individual do servidor será realizada, no primeiro ciclo, de acordo com os seguintes fatores e seus respectivos pesos:

FATORES	DESCRIÇÃO	PESO
Produtividade	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo. Pode-se traduzir, também, na capacidade de atingir resultados em tempo mais curto, mantendo a qualidade exigida. Realização do trabalho dentro do prazo estabelecido.	4
Conhecimentos	Nível de utilização dos conhecimentos teóricos necessários ao pleno desempenho do cargo.	4
Trabalho em equipe	Habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas institucionais, com senso de responsabilidade e comprometimento com os resultados obtidos pelo grupo.	4
Comprometimento com o trabalho	Nível de envolvimento com projetos e atividades inerentes à função, visando resultados para a instituição. Postura orientada para a busca contínua do alcance das metas e objetivos individuais, bem como a satisfação das necessidades e superação das expectativas dos clientes internos e externos.	4
Cumprimento das normas de procedimento	Postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da Instituição e de suas atividades, tais como, leis, decretos, portarias, código de ética do servidor e demais regulamentos vigentes na área de atuação.	4
Qualidade técnica do trabalho	Padrão de trabalho consistente, com boa apresentação e reduzida margem de erros.	2
Capacidade de autodesenvolvimento	Capacidade de se desenvolver e progredir profissionalmente, buscando os meios adequados para adquirir novos conhecimentos e experiência relacionadas com o seu campo de atuação.	2

Capacidade de iniciativa	Habilidade para resolver problemas (no âmbito de suas atribuições) sem necessitar de supervisão ou solicitação prévia, alcançando os resultados esperados. Capacidade de identificar oportunidades de ação; propor e implementar soluções de forma afirmativa, inovadora e adequada, que excedam os procedimentos de rotina.	2
Relacionamento interpessoal	Relaciona-se harmoniosamente na equipe e com respeito em relação a colegas e chefias; sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes ou inovadoras.	2
Flexibilidade às mudanças	A capacidade de reagir, interagir e mudar diante de circunstâncias que requerem revisão de métodos, estratégias, valores e atitudes para o alcance de objetivos institucionais.	2

Art. 6º A avaliação de cada fator corresponderá à nota atribuída pela chefia imediata, que pode variar entre 1 e 5, multiplicada pelo peso.

Parágrafo único: Para fins de avaliação de cada fator, a chefia imediata deverá considerar os conceitos, previstos no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual (FADI) constante no Anexo II desta Portaria, aos quais são atribuídas as seguintes notas:

I - Ótimo: 5

II - Bom: 4

III - Regular: 3

IV - Insatisfatório: 2

V - Ruim: 1

Art. 7º O cálculo da nota final será a soma das notas obtidas em cada fator da avaliação de desempenho do servidor e será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Nota Final	Pontos - GDPGPE	Nota Final	Pontos - GDPGPE
Entre 135 a 150	20	Entre 75 a 89	12
Entre 120 a 134	18	Entre 60 a 74	10
Entre 105 a 119	16	Entre 45 a 59	8
Entre 90 a 104	14	Entre 30 a 44	6

CAPÍTULO III

DO CÁLCULO DO VALOR DA GDPGPE

Art. 8º 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.

GDPGPE = (no de pontos da avaliação individual + no de pontos da avaliação institucional) X valor do ponto

Art. 9º Os servidores efetivos referidos no art. 1 desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança no Ministério das Comunicações, farão jus a 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. 6º desta Portaria; e

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

Parágrafo único. A Avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

Art. 10. Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria que não se encontrem em exercício no Ministério das Comunicações farão jus a 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 Ministério das Comunicações;

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 do período;

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;

IV - os cedidos para exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da administração pública federal, que recebem a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE ou a Gratificação Temporária do Sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (GSISP), perceberão a respectiva gratificação de desempenho como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Comunicações.

§1º A Avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será do órgão ou entidade de lotação.

§2º No caso dos incisos I, III e IV, a avaliação individual deverá ser realizada pela chefia imediata do órgão ou entidade de exercício.

CAPÍTULO IV

DO PRIMEIRO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11. Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, o primeiro ciclo da avaliação de desempenho fica definido como sendo o período compreendido entre 1º de julho de 2010 e encerramento em 31 de agosto de 2010.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas as eventuais diferenças pagas a maior ou menor.

Art. 12. Excepcionalmente, a avaliação de desempenho individual, no primeiro ciclo, compreenderá apenas a avaliação realizada pela chefia imediata, na forma do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, constante do Anexo II desta Portaria.

§ 1º 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.

§2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto eventual 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.

§3º A chefia imediata deverá estabelecer com cada servidor compromisso de desempenho individual para o primeiro ciclo de avaliação.

Art. 13. O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, 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 - A chefia imediata deverá entregar cópia do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual preenchido a cada servidor avaliado.