

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 1 de 7

A DIRETORIA COLEGIADA DA AGÊNCIA NACIONAL DO CINEMA – ANCINE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos III e IV do artigo 6º do Anexo I do Decreto nº 4.121, de 7 de fevereiro de 2002 e incisos I, II e III do artigo 6º do Regimento Interno, tendo em vista o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e conforme Reunião de Diretoria Colegiada DDC Nº 134, de 29 de abril de 2010,

RESOLVE:

1. OBJETIVO

- 1.1 Instituir, disciplinar e padronizar os procedimentos de apuração do primeiro ciclo de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional dos servidores do Quadro Efetivo e Específico da ANCINE, considerando o disposto na Portaria ANCINE nº 88, de 30 de março de 2010, alterada pela Portaria nº 89, de 8 de abril de 2010.
- 1.2 Instituir procedimentos, critérios específicos e mecanismos de controles necessários para a atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação – GDATR, instituída pela Lei nº 10.871, de 2004, e da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras – GDPCAR, instituída pela Lei nº 11.357, de 2006.

2. CAMPO DE APLICAÇÃO

Agência Nacional do Cinema- ANCINE.

3. DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

- 3.1 O Primeiro Ciclo de Avaliação, excepcionalmente, terá duração de dois meses, compreendendo o período de 1º de maio a 30 de junho de 2010.
- 3.2 As avaliações serão realizadas no período de 1º a 31 de julho de 2010.
- 3.3 Excepcionalmente, conforme o disposto no §5º do Art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, os servidores serão avaliados no Primeiro Ciclo de Avaliação apenas pela chefia imediata, por meio preenchimento do

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 2 de 7

“Formulário de Avaliação de Desempenho Individual”, constante do Anexo I desta RDC.

- 3.4 A chefia imediata deverá estabelecer com cada servidor compromisso de desempenho individual para o primeiro ciclo de avaliação.
- 3.5 Excepcionalmente, no primeiro ciclo, a avaliação de desempenho será realizada com base nos seguintes conjuntos de fatores de avaliação de desempenho individual:
- I - PRODUTIVIDADE;
 - II - INICIATIVA;
 - III - TRABALHO EM EQUIPE;
 - IV - ASSIDUIDADE, DISCIPLINA E RESPONSABILIDADE.
- 3.6 No conjunto de fatores de avaliação de que trata o Item anterior, deverão estar contemplados ainda os seguintes fatores mínimos:
- I - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;
 - II - comprometimento com o trabalho; e
 - III - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.
- 3.7 Para cada conjunto de fatores de avaliação, constam quesitos específicos sob os quais o servidor será avaliado quanto ao seu desempenho no respectivo cargo, conforme a seguinte escala:
- I - Insatisfatório: Nota entre 0 a 30;
 - II - Não atendeu o esperado: Nota entre 31 a 50;
 - III - Atendeu parcialmente o esperado: Nota entre 51 a 70;
 - IV - Atendeu o esperado: Nota entre 71 a 90;
 - V - Atendeu plenamente o esperado: Nota entre 91 a 100
- 3.8 O Índice de Desempenho Individual – IDI será obtido mediante a adoção do seguinte fórmula:

$$\text{IDI} = \frac{\text{TPO}}{\text{N}}$$

Onde:

TPO = corresponde ao somatório de pontos obtidos pelo servidor em todos os quesitos de avaliação

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 3 de 7

N = 20 (número total de quesitos constantes no instrumento de avaliação)

3.9 As gratificações de desempenho serão pagas observados os limites máximos de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

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

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

3.10 Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório ajustado dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido na Lei nº 11.907, de 2009, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

3.11 A avaliação institucional será feita de acordo com o disposto na Portaria nº 88, de 30 de março de 2010, alterada pela Portaria nº 89, de 08 de abril de 2010.

3.12 As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir de 1º de abril de 2010.

3.13 A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor permanecer em exercício por, no mínimo, dois terços do período de avaliação.

3.14 No caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAR, GDART ou GDPCAR em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

3.15 O disposto no Item anterior não se aplica aos casos de cessão.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 4 de 7

- 3.16 Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção das gratificações no decurso do ciclo de avaliação receberão a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.
- 3.17 O servidor ocupante de cargo efetivo que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.
- 3.18 No caso de que trata o Item anterior, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrar no momento do encerramento do primeiro ciclo, caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais.
- 3.19 Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.
- 3.20 Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso.
- 3.21 O servidor ocupante de cargo efetivo, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:
- I - investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no Item 3.10; e
- II - o investido em cargo comissionado CGE I a IV, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional no período.
- 3.22 A avaliação institucional referida no inciso II do Item anterior será a do órgão ou entidade de lotação.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 5 de 7

3.23 O servidor ocupante de cargo efetivo, quando não se encontrar em exercício na ANCINE, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na **ANCINE**; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberá a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

3.24 A avaliação institucional referida no inciso II do Item anterior será a do órgão ou entidade de lotação.

3.25 A avaliação de desempenho individual será realizada mediante a aplicação do "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC, observando-se os seguintes procedimentos:

I - a chefia imediata deverá agendar com cada servidor, sob sua responsabilidade, a data da entrevista de avaliação de desempenho;

II - cada servidor deverá se auto-avaliar preenchendo, antes da data marcada para a entrevista, o "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC;

III - na entrevista, a chefia imediata e o servidor deverão comparar as avaliações verificando os conceitos em comum e os divergentes de cada fator de avaliação;

IV - no caso de haver divergência de conceitos em um ou mais itens da avaliação, a chefia e o servidor devem analisar e discutir as principais ações realizadas no ciclo de avaliação, identificando os pontos fortes e os pontos a melhorar com o objetivo de obter consenso quanto à mensuração de todos os fatores de avaliação;

3.26 A chefia imediata deverá indicar claramente no "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC, a nota final obtida na avaliação pelo servidor.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 6 de 7

- 3.27 O servidor deverá assinar e registrar se concorda ou não com o resultado final de sua avaliação no campo específico do "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC.
- 3.28 No primeiro ciclo de avaliação, a GRH e a Comissão de Avaliação de Desempenho – CADI acompanharão o processo de avaliação de desempenho, com o objetivo de identificar distorções.
- 3.29 No caso do servidor registrar discordância quanto ao resultado final de sua avaliação no campo específico do "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC, o mesmo poderá apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado à Gerência de Recursos Humanos, que encaminhará à chefia imediata, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados da data de assinatura do referido Formulário.
- 3.30 O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.
- 3.31 A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à Gerência de Recursos Humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Avaliação de Desempenho – CADI.
- 3.32 Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito pela chefia imediata, o servidor poderá impetrar recurso consubstanciado, junto à Comissão de Avaliação de Desempenho – CADI, no prazo de dez dias a contar da data de ciência da resposta do recurso impetrado junto à chefia imediata.
- 3.33 A CADI julgará o recurso em última instância, no prazo de dez dias a contar do recebimento do recurso da avaliação de desempenho individual do servidor.
- 3.34 O resultado final do recurso será publicado no Boletim de Serviço, intimando-se o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA NORMA ESPECÍFICA PARA ATRIBUIÇÃO DE GDAR, GDATR E GDPCAR		
	SGI/GRH	Nº 34	Folha 7 de 7

4. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

- 4.1 O "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", constante do Anexo I desta RDC, poderá ser utilizado na avaliação do servidor relativa ao período de 1º de janeiro a 30 de abril de 2010.
- 4.2 O resultado da avaliação de desempenho individual será utilizado na avaliação do estágio probatório e para a aquisição de estabilidade, nos termos da Lei nº 8.112, de 1990.
- 4.3 No caso de que trata o item anterior, caso as notas atribuídas no período de 1º de janeiro a 30 de abril de 2010 sejam idênticas, para cada quesito de avaliação, àquelas atribuídas no período de 1º de maio a 30 de junho de 2010, fica dispensada a duplicidade de procedimentos, desde que tal condição seja manifestada pela chefia imediata no "Formulário de Avaliação de Desempenho Individual", com a concordância do servidor.
- 4.4 Fica opcional, a critério da chefia imediata, a aplicação na avaliação individual do servidor do dispositivo do desvio padrão de que trata o Item 8 da RDC Nº 24 para o ciclo finalizado em 31 de dezembro de 2009, que corresponde ao Sétimo Ciclo de Avaliação da ANCINE.
- 4.5 A Diretoria Colegiada da ANCINE estabelecerá ato próprio disciplinando os critérios e procedimentos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho a partir do 2º ciclo de avaliação, de acordo com o disposto no Decreto 7.133, de 2010.
- 4.6 Os casos omissos nesta Resolução serão resolvidos pela Diretoria Colegiada, podendo ser ouvidas a Comissão de Avaliação de Desempenho Individual COADI ou a Comissão de Avaliação de Desempenho Institucional – CADI.
- 4.7 Revogam-se as disposições em contrário.
- 4.8 Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 30 de abril de 2010.


MANOEL RANGEL
Diretor-Presidente

