

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 1 de 19		

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 a DDC nº 226/2010, da 362ª Reunião de Diretoria Colegiada de 29 de junho de 2010.

R E S O L V E:

Art. 1º Estabelecer critérios e procedimentos para a realização das avaliações de desempenho dos servidores do quadro de pessoal da Agência Nacional do Cinema – ANCINE e dispor sobre a Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, e a Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras – GDPCAR.

I – DA CONCEITUAÇÃO

Art. 2º Para efeito de aplicação desta RDC ficam definidos os seguintes termos:

I – GDAR - Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação, instituída pelo inciso II e XI do art. 1º da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, devida aos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual e Técnicos em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo.

II – GDATR - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação, instituída pelo inciso XVII e XVIII do art. 1º da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, devida aos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo.

III – GDPCAR – Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras: devida aos servidores de que trata o art. 31-B da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo.

IV – Avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação, tendo como referência metas de desempenho globais e intermediárias da ANCINE.

V – Unidade de avaliação: unidade organizacional constante da Norma Complementar (RDC nº 23) na qual o servidor tenha permanecido no exercício de suas funções por maior tempo ao longo do período de avaliação.

VI - Ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para a realização da avaliação de desempenho na ANCINE.

VII – Chefia imediata: titular da unidade de avaliação, responsável direto pela supervisão das atividades do servidor avaliado.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
GRH/SGI	Nº 35	Folha 2 de 19

VIII – Equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na mesma unidade de avaliação que façam jus a uma das gratificações de desempenho de que tratam os Incisos I, II ou III.

IX – Plano de trabalho: documento em que são registrados os dados referentes ao ciclo de avaliação, composto, dentre outros elementos, pelo plano de trabalho da unidade de avaliação, a definição das equipes de trabalho e o os compromissos de desempenho de cada servidor.

II – DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 3º A avaliação de desempenho visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, em função das metas estabelecidas e dos resultados alcançados, considerando a missão e os objetivos da ANCINE.

Art. 4º 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.

§ 1º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 2º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, exceto os ocupantes de cargos CD-I, CD-II, CGE-I e CGE-II, serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 5º O servidor será avaliado pela chefia imediata e pela equipe de trabalho da unidade de avaliação em que tiver permanecido por maior tempo ao longo do período de avaliação.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido em diferentes unidades de avaliação por iguais períodos de tempo, o mesmo será avaliado na unidade onde estiver lotado no momento do encerramento do ciclo de avaliação.

Art. 6º A média dos conceitos de que trata o item III dos §§ 1º e 2º do artigo 4º será obtida pela média ponderada da autoavaliação e da avaliação da chefia imediata no caso da unidade de avaliação em que não houver equipe de trabalho.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 3 de 19		

III – DO CICLO DE AVALIAÇÃO

Art. 7º As avaliações de desempenho da ANCINE serão realizadas anualmente e corresponderão ao período de 01 de julho a 30 de junho.

§1º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros por doze meses, a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§2º A chefia imediata deverá avaliar permanentemente o desempenho do servidor e poderá formalizar, sempre que necessária, a avaliação parcial de desempenho.

§3º A avaliação parcial do servidor ocorrerá no mínimo uma vez, e será utilizada como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional. **(Alterado pela RDC nº 44/12)**

§4º Na hipótese de alteração de lotação, caso o servidor tenha permanecido por mais de 90 dias na unidade de origem, esta deverá formalizar uma avaliação parcial.

Art. 8º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do art. 14 desta RDC;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do art. 14 desta RDC, conforme o Formulário “Compromissos de Desempenho”, constante do Anexo IV;

III - acompanhamento das etapas do processo de avaliação de desempenho, ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD, de que trata o art. 25;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação;

V - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

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

Art. 9º As avaliações de desempenho serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

IV - DOS FATORES DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
GRH/SGI	Nº 35	Folha 4 de 19

Art. 10 Na avaliação anual de desempenho individual serão consideradas as atividades e projetos constantes do plano de trabalho pactuado com o servidor e que forem efetivamente desempenhadas no período de avaliação, observados os seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho, com base nos parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade, constantes do formulário “Compromissos de Desempenho”, constante do Anexo IV;

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;

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

VI - qualidade técnica do trabalho;

VII - capacidade de autodesenvolvimento;

VIII - capacidade de iniciativa;

IX - relacionamento interpessoal; e

X - flexibilidade às mudanças.

Art. 11 Os fatores de que trata o artigo anterior estão organizados em cinco grupos de avaliação, cada um deles composto por quatro quesitos específicos, conforme o Formulário “Avaliação de Desempenho Individual”, constante do Anexo I desta RDC.

§1º A autoavaliação do servidor e as avaliações da equipe de trabalho e da chefia imediata deverão ser realizadas independentemente, mediante a aplicação do Formulário “Avaliação de Desempenho Individual” para cada tipo de avaliação realizada.

§2º Caberá a chefia imediata organizar a realização da avaliação da equipe de trabalho, no âmbito da unidade de avaliação, estabelecendo prazo para sua finalização e, se necessário, designando um facilitador, dentre os servidores da unidade.

§3º Para cada tipo de avaliação realizada, será atribuída nota de zero a cem pontos para cada um dos quesitos do Formulário “Avaliação de Desempenho Individual”.

§4º Serão apuradas, para cada tipo de avaliação realizada, a pontuação parcial para cada um dos cinco grupos de avaliação e a pontuação total do servidor, mediante aplicação da média aritmética simples dos quesitos de avaliação.

§5º A chefia imediata deverá apurar o Índice de Desempenho Individual – IDI do servidor, mediante aplicação das proporções estabelecidas no Art. 4, e preencher no que couber o Formulário “Resultado Global da Avaliação do Servidor”, constante do Anexo II desta RDC.

§6º A chefia imediata deverá realizar entrevista pessoal com o servidor, para apresentação do resultado apurado na forma do §5º, para levantamento das necessidades de capacitação e para a finalização, com participação do servidor, do Formulário “Resultado Global da Avaliação do Servidor”.

§7º A avaliação parcial do servidor será realizada mediante a aplicação do disposto nos §§ 1º a 6º deste artigo.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 5 de 19		

Art. 12 Compete à Gerência de Recursos Humanos consolidar e coordenar, em articulação com a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD, as avaliações realizadas nas unidades de avaliação da ANCINE.

V – DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13 A unidade de avaliação deverá elaborar plano de trabalho com base nas metas globais e intermediárias da ANCINE, contendo os seguintes elementos:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais globais e intermediárias;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 25;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§2º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias constantes do plano de trabalho da unidade de avaliação deverão ser acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, salvo situações devidamente justificadas.

§3º Não havendo a pactuação a que se refere o parágrafo anterior, a chefia responsável pela equipe de trabalho poderá fixar as metas da unidade de avaliação, dando ciência prévia ao servidor.

§4º A chefia imediata avaliará o servidor com base no plano de trabalho estabelecido para o ciclo de avaliação.

VI - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 14 A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais e deverão ser segmentadas em:

I – metas globais, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual – PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias – LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA; e

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 6 de 19		

II – metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 1º As metas referidas no inciso I do caput devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística da ANCINE, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º As metas globais deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais.

§ 3º As metas intermediárias de que trata o inciso II do caput deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 4º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, mediante deliberação da Diretoria Colegiada.

§ 5º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pela ANCINE, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 6º Ato do Diretor-Presidente da ANCINE, a ser publicado antes do início do ciclo de avaliação, dará publicidade as metas institucionais globais de cada período.

Art. 15 Compete à Diretoria Colegiada da ANCINE:

- I - fixar as metas globais para cada período de avaliação; e
- II – avaliar o desempenho institucional; e
- III - determinar medidas corretivas.

VII - DOS PRAZOS

Art. 16 Deverão ser respeitados os seguintes prazos na avaliação institucional:

- I – até o dia 31 de maio de cada ano, deverão ser publicadas as metas globais da ANCINE para o próximo ciclo;
- II - até o dia 31 de julho de cada ano, serão publicados os resultados da avaliação de desempenho institucional do ciclo anterior.

Art. 17 A chefia imediata deverá observar os seguintes prazos na avaliação institucional:

- I – até o dia 30 de junho de cada ano, deverão estar definidas as metas intermediárias da unidade de avaliação;
- II – até o dia 10 de julho de cada ano, deverão ser firmados com a equipe de trabalho e cada servidor da unidade de avaliação os respectivos compromissos de desempenho, bem como elaborado o plano de trabalho da unidade de avaliação
- III – até o dia 15 de julho de cada ano, chefia imediata e servidor deverão preencher o formulário “Compromissos de Desempenho Institucional e Individual”, constante do Anexo IV desta RDC.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35

Art. 18 Deverão ser respeitados os seguintes prazos na avaliação individual:

I – até o primeiro dia útil do mês de junho de cada ano, a GRH notificará e disponibilizará os formulários da avaliação do ciclo;

II – até o dia 15 de junho de cada ano, o servidor deverá realizar sua auto-avaliação, mediante o preenchimento do Formulário “Avaliação de Desempenho Individual”, constante do Anexo I desta RDC;

III - até o dia 20 de junho de cada ano, os servidores da equipe de trabalho realizarão a avaliação individual do integrante da equipe, mediante preenchimento do Formulário “Avaliação de Desempenho Individual”;

IV – até o dia 25 de junho de cada ano, a chefia imediata procederá à avaliação individual do servidor, mediante preenchimento do Formulário “Avaliação de Desempenho Individual”;

V – até o dia 30 de junho de cada ano:

a) a chefia imediata deverá apurar o Índice de Desempenho Individual – IDI do servidor e preencher o Formulário “Resultado Global da Avaliação do Servidor”, constante do Anexo II desta RDC;

b) a chefia imediata deverá realizar entrevista pessoal com o servidor, para apresentação dos resultados e levantamento de necessidades de capacitação;

c) a chefia imediata e o servidor deverão finalizar o Formulário “Resultado Global da Avaliação do Servidor”, inserindo no documento as observações que se fizerem necessárias, e concluir a avaliação do servidor.

Art. 19 O servidor perceberá a GDAR, a GDATR ou a GDPCAR no valor que lhe vinha sendo pago no período de avaliação imediatamente anterior, procedendo-se os eventuais acertos financeiros do período avaliativo respectivo no mês subsequente ao de recebimento e processamento das avaliações, no caso de retardo no envio do resultado das avaliações à GRH.

VIII - DOS RECURSOS

Art. 20 O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração devidamente justificado contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados a partir da data de recebimento do resultado da avaliação para ciência, mediante o preenchimento do Formulário “Reconsideração ou Recurso da Avaliação de Desempenho Individual”, constante do Anexo III desta RDC.

§1º O servidor deverá ater-se aos fatores componentes do Formulário “Reconsideração ou Recurso da Avaliação de Desempenho Individual”, identificando claramente o tipo e o quesito de avaliação que discorda e apresentando, se for o caso, os elementos de prova que julgar necessários.

§2º O pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo será protocolizado e direcionado à GRH, que o encaminhará para apreciação da chefia imediata.

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

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 8 de 19		

§4º A fundamentação da chefia deverá considerar os argumentos apresentados pelo servidor.

§5º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração deverá ser direcionada à GRH, que o encaminhará para ciência do servidor e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD.

§6º Da decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração que deferir o pleito parcialmente ou indeferi-lo, caberá recurso preliminar ao superior hierárquico da chefia imediata, que o decidirá no prazo de cinco dias, nos termos dos §§s anteriores.

Art. 21. Contra a decisão relativa ao pedido de reconsideração caberá recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD, no prazo de até dez dias úteis contados da ciência do servidor.

§1º Na elaboração das razões do recurso, o servidor deverá ater-se aos fatores componentes do Formulário “Reconsideração ou Recurso da Avaliação de Desempenho Individual”, identificando claramente o quesito de avaliação que discorda e apresentando os elementos de prova que julgar necessários

§2º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD deliberará no prazo de até dez dias úteis do recebimento dos recursos e se manifestará em decisão final.

Art. 22 O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Pessoal, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 23 Para o servidor que estiver em afastamentos legais ou viagem a serviço, o prazo para apresentação de pedido de reconsideração ou de recurso contará a partir da data de retorno ao serviço.

IX – DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 24. Ato do Diretor-Presidente da ANCINE instituirá e aprovará a forma de funcionamento da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que terá como finalidade:

- I – acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho;
- II – orientar chefias, servidores e equipes de trabalho durante o ciclo de avaliação;
- III - propor medidas para o aperfeiçoamento da avaliação de desempenho, especialmente quanto aos critérios e procedimentos estabelecidos;
- IV – acompanhar a execução e propor medidas corretivas;;
- V – ter ciência dos pedidos de reconsideração interpostos pelos servidores;
- VI – julgar, em última instância, o recurso interposto pelo servidor quanto à sua avaliação individual.

Parágrafo único. O Ato do Diretor-Presidente da ANCINE de que trata o caput poderá estabelecer finalidades adicionais para a CAD.

Art. 25. A CAD será composta por:

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 9 de 19		

- I - um representante de cada Diretoria da ANCINE;
- II - um representante da Superintendência Executiva;
- III - um representante da Gerência de Recursos Humanos;
- IV - um representante da carreira de Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual;
- V - um representante da carreira de Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual;
- VI - um representante da carreira de Analista Administrativo;
- VII – um representante da carreira de Técnico Administrativo;
- VIII – um representante de carreira do Quadro de Pessoal Específico.

§ 1º Serão indicados suplentes para atuação no caso de impedimento dos titulares.

§ 2º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos em exercício na ANCINE não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 3º Os representantes dos itens III a VIII, bem como seus suplentes serão eleitos pelos seus pares.

X – DAS DECORRÊNCIAS ADMINISTRATIVAS

Art. 26 O resultado da avaliação de desempenho individual tem as seguintes decorrências administrativas para o quadro de servidores efetivos da ANCINE:

I - Percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR, devida aos ocupantes do cargo de Especialista em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual e Técnico em Regulação da Atividade Cinematográfica e Audiovisual, conjugada com a avaliação de desempenho institucional, nas condições estabelecidas pelo Art. 16 da Lei 10.871/04; Lei nº 11.292/06 e Decreto nº 5.827/06;

II - Percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação – GDATR, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo, conjugada com a avaliação de desempenho institucional, nas condições estabelecidas pelo Art. 20-A da Lei 10.871/04; Lei nº. 11.292 /06 e nº. Decreto nº. 5.827/06;

III – Percepção da Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras – GDPCAR, devida aos servidores de que trata o art. 31 da Lei nº 11.357, de 2006, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo.

§1º Ficam fixadas no quadro abaixo as correlações entre o Índice de Desempenho Individual – IDI do servidor da ANCINE, o resultado da avaliação de desempenho individual e o número de pontos para a concessão da parcela individual das Gratificações GDAR, GDATR e GDPCAR:

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35

Folha 10 de 19

Índice de Desempenho Individual – IDI	Resultado da Avaliação de Desempenho Individual para fins de pagamento das Gratificações GDAR – GDATR e GDPCAR	Número de Pontos para Pagamento da Parcela Individual das Gratificações GDAR – GDATR e GDPCAR
$IDI \geq 80$	100 pontos	20 pontos
$40\% \leq IDI < 80\%$	Correlação direta	Resultado da Avaliação de Desempenho Individual multiplicado pelo fator 0,2
$IDI < 40\%$	0 pontos	0 pontos

§2º Ficam fixadas no quadro abaixo as correlações entre o Índice de Desempenho Institucional – IDIN da ANCINE, o resultado da avaliação de desempenho institucional e o número de pontos para a concessão da parcela institucional das Gratificações GDAR, GDATR e GDPCAR.

Índice de Desempenho Institucional – IDIN	Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional para fins de pagamento das Gratificações GDAR – GDATR e GDPCAR	Número de Pontos para Pagamento da Parcela Institucional das Gratificações GDAR – GDATR e GDPCAR
$IDIN \geq 80\%$	100 pontos	80 pontos
$40\% \leq IDIN < 80\%$	Correlação direta	Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional multiplicado pelo fator 0,8
$IDIN < 40\%$	0 pontos	0 pontos

XI – DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO

Art. 27 A GDAR é uma vantagem pecuniária e tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANCINE e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

Art. 28 A GDATR é uma vantagem pecuniária e tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANCINE, relativas às atividades administrativas e logísticas vinculadas ao exercício das competências constitucionais e legais e à implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação, subsídio e apoio técnico às atividades de normatização e regulação e subsídio à formulação de planos, programas e projetos, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
		Folha 11 de 19

Art. 29 A GDPCAR é uma vantagem pecuniária e tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANCINE e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

Art. 30 Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no arts. 28 a 29 desta RDC serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional da ANCINE.

Art. 31 As gratificações de que tratam os arts. 27 a 29 desta RDC serão pagas com a observância das seguintes pontuações e limites:

I – limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor.

II – a pontuação referente às gratificações está assim distribuída:

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

b) até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 32 Os valores a serem pagos a título de gratificações GDAR, GDATR e GDPCAR serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante, conforme o caso, dos Anexos VI ou VII da Lei nº 10.871, de 2004, ou do Anexo XIV-C da Lei nº 11.357, de 2006, respectivamente, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 33 A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 13 por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 34 Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 35. A avaliação de desempenho individual do servidor que tiver se afastado das atividades relacionadas ao plano de trabalho por tempo superior a um terço do período de avaliação produzirá efeitos da seguinte forma: **(Alterado pela RDC nº 37/11)**

I – em se tratando 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 da gratificação de desempenho, se o servidor tiver sido avaliado anteriormente, este continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno;

II – em se tratando 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 da gratificação de desempenho, se o servidor não tiver sido avaliado anteriormente, este

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 12 de 19		

perceberá a respectiva gratificação correspondente a oitenta pontos; (Alterado pela RDC nº 37/11)

III – em se tratando de servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos. (Alterado pela RDC nº 37/11)

Art. 36 O titular de cargo efetivo de que trata esta RDC, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à GDAR, GDATR ou GDPCAR, calculada com base no nível, na classe e no padrão em que se encontre posicionado na respectiva tabela, nas seguintes condições:

I – quando ocupantes, na ANCINE, de cargos comissionados CCT I, II, III, IV e V, CAS I e II e CA III ou cargos equivalentes, serão avaliados individualmente e perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 7º desta RDC; e

II – quando ocupantes, na ANCINE, de cargos comissionados CGE I a IV, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberão a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 37 Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, os ocupantes dos cargos de que trata esta RDC, continuarão percebendo a gratificação de desempenho em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 38 O titular de cargo efetivo de que trata esta RDC que não se encontre em exercício na entidade de lotação somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho, conforme o respectivo cargo ocupado calculada com base no nível, na classe e no padrão em que se encontre posicionado na respectiva tabela, nas seguintes situações:

I – requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a gratificação com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício na sua entidade de lotação;

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

§ 1º Na avaliação institucional referida no inciso I, serão consideradas as metas informadas pela Presidência ou Vice-Presidência da República.

§ 2º A avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será a da ANCINE.

Art. 39 Em caso de afastamentos e licenças considerados como pela Lei nº 8.112/90, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação prevista nesta Portaria, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho em valor correspondente à pontuação obtida em sua última avaliação, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35

XII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40 O servidor que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da ANCINE.

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

Art. 41 É facultada ao servidor, a qualquer tempo, a consulta a todos os documentos do processo administrativo de avaliação de desempenho individual, mediante solicitação, por escrito, à GRH.

Art. 42 A avaliação de desempenho individual de que trata esta RDC será utilizada, no que couber, para a promoção ou progressão funcionais, de acordo com o Art. 10, § 1º, da Lei 10.871, de 20 de maio de 2004, e com o Decreto nº 6.530, de 04 de agosto de 2008, e para o estágio probatório e aquisição de estabilidade, nos termos da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Parágrafo único. Ato da Diretoria Colegiada da ANCINE disciplinará o disposto no caput.

Art. 43 Para o ciclo de avaliação de 1º de julho de 2010 a 30 de junho de 2011, ficam prorrogados por 30 (trinta) dias os prazos fixados no inciso II do Art. 16 e nos incisos I, II e III do Art. 17.

Art. 44 A Secretaria de Gestão Interna deverá providenciar sistema informatizado para a realização da avaliação de desempenho na ANCINE.

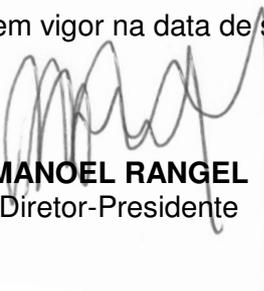
§1º A Secretária de Gestão Interna poderá definir, em articulação com a CAD, os procedimentos acessórios ou complementares que sejam necessários para a implementação do sistema de que trata o caput.

§2º O acesso ao sistema deve se dar, preferencialmente, por meio de senha de uso pessoal e intransferível para cada servidor.

Art. 45 Os casos omissos serão resolvidos pela CAD e, se necessário, submetidos à Diretoria Colegiada.

Art. 46 Ficam revogadas a RDC nº 24, RDC nº 25 e RDC nº 32.

Art. 47 Esta RDC entra em vigor na data de sua publicação.


MANOEL RANGEL
Diretor-Presidente

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 14 de 19		

Anexo I – Formulário Avaliação de Desempenho

AUTOAVALIAÇÃO
 AVALIAÇÃO DA CHEFIA
 AVALIAÇÃO DOS PARES

Unidade de Avaliação:		Ciclo de Avaliação:
Chefia Imediata:		Matrícula SIAPE:
Servidor:		Matrícula SIAPE:
Cargo / Função:		Tempo de Serviço na ANCINE:
Classe:	Padrão:	Tempo de Serviço na Classe/Padrão Atual:

CUMPRIMENTO DE METAS		
Atribua nota em função do grau de alcance das metas individuais, definidas no início do ciclo		
CONCEITO	Grau de Alcance das Metas Individuais	INTERVALOS DE PONTUAÇÃO
Não alcançou a meta	0% de alcance de metas	0
Cumpriu parcialmente a meta	De 1 a 99% de alcance de metas	Correlação direta
Cumpriu plenamente as metas	100% de alcance de metas	100
Superou as metas estabelecidas	Mais de 100% de alcance de metas	100
NOTA DO SERVIDOR PARA O CUMPRIMENTO DE METAS		

FATORES DE AVALIAÇÃO		
Atribua notas, conforme os conceitos abaixo, para todos os quesitos:		
CONCEITOS	INTERVALOS DE PONTUAÇÃO	
INSUFICIENTE	0 a 39 pontos	
REGULAR	40 a 59 pontos	
BOM	60 a 79 pontos	
MUITO BOM	80 a 95 pontos	
EXCELENTE	96 a 100 pontos	
ITEM	GRUPO I: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	NOTA
1	Planeja e organiza seu trabalho, observando as metas pactuadas e aproveita eventual disponibilidade de tempo de forma racional e produtiva.	
2	Produz os resultados esperados, com eficiência, dentro dos custos e prazos estabelecidos.	
3	Demonstra capacidade de iniciativa, gerando novas idéias e soluções para os processos, produtos ou serviços.	
4	Coloca-se à disposição para aprender e auxiliar colegas, buscando orientação para solucionar problemas e resolver situações complexas.	
NOTA DO SERVIDOR PARA O GRUPO I:		

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35

Folha 15 de 19

ITEM	GRUPO II: CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS	NOTA
5	Conhece métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao seu cargo efetivo, na unidade de exercício.	
6	Gera novas idéias e soluções para os processos, produtos ou serviços.	
7	Demonstra qualidade técnica no trabalho, fornecendo informações e produtos com presteza e qualidade.	
8	Demonstra capacidade de autodesenvolvimento, procurando atualizar-se e participando das atividades de capacitação promovidas pela ANCINE.	
NOTA DO SERVIDOR PARA O GRUPO II:		

ITEM	GRUPO III: CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTOS E DE CONDUTA	NOTA
9	Cumprir as normas de procedimentos e de conduta da ANCINE e da sua unidade de lotação.	
10	Cumprir as ordens da chefia imediata e representar contra ilegalidade.	
11	Mantém conduta ética e não faz comentários comprometedores ao conceito da ANCINE, à imagem de seus servidores ou que sejam prejudiciais ao ambiente de trabalho.	
12	Cumprir o horário de trabalho pactuado com a chefia, é assíduo e cumpre a jornada semanal de quarenta horas.	
NOTA DO SERVIDOR PARA O GRUPO III:		

ITEM	GRUPO IV: TRABALHO EM EQUIPE	NOTA
13	Participa efetivamente dos trabalhos em equipe, mantendo atitude colaborativa.	
14	Atua positivamente em situações de discordância de forma a contribuir para o encaminhamento dos trabalhos.	
15	Mantém relacionamentos baseados no respeito mútuo, respeitando as diferenças dos componentes da equipe e integrando-se ao grupo.	
16	Transforma conflitos em oportunidades para harmonizar idéias, propósitos e interesses.	
NOTA DO SERVIDOR PARA O GRUPO IV:		

ITEM	GRUPO V: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	NOTA
17	Demonstra comprometimento com o trabalho e conduta ética profissional, desempenhando suas atribuições conforme o interesse público.	
18	Demonstra flexibilidade às mudanças, reagindo com presteza a demandas inesperadas de trabalho.	
19	Mantém sigilo sobre informações e documentos da ANCINE.	
20	Aceita críticas e sugestões, analisando-as e verificando sua adequação.	
NOTA DO SERVIDOR PARA O GRUPO V:		

SOMATÓRIO DA NOTA DO SERVIDOR NOS GRUPOS I, II, III, IV e V:	
NOTA DO SERVIDOR NOS FATORES DE AVALIAÇÃO (SOMA DOS ITENS / 20) ou (SOMATÓRIO DA NOTA DO SERVIDOR NOS GRUPOS I, II, III, IV e V / 4)	

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35

Folha 16 de 19

Avaliação de Desempenho do Servidor			
DESCRIÇÃO	RESULTADO APURADO	PESO DO RESULTADO	AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO
			Resultado Apurado x Peso de Avaliação
CUMPRIMENTO DE METAS		0,2	
FATORES DE AVALIAÇÃO		0,8	
RESULTADO DA AVALIAÇÃO			

Local e Data de realização da avaliação:			
	Nome do(s) Avaliador(es):	SIAPE	Assinatura
1			
2			
3			
4			
5			

	RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA	
	GRH/SGI	Nº 35
Folha 17 de 19		

Anexo II - FORMULÁRIO RESULTADO GLOBAL DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DO SERVIDOR			
Unidade de Avaliação:		Ciclo de Avaliação:	
Chefia Imediata:		Matrícula SIAPE:	
Servidor:		Matrícula SIAPE:	
SOMATÓRIO DOS CONCEITOS OBTIDOS			
FATORES	NOTA AUTOAVALIAÇÃO	NOTA AVALIAÇÃO DA CHEFIA	MÉDIA DAS NOTAS DOS PARES
SOMA DOS FATORES/20	NOTA DE 0 A 100	NOTA DE 0 A 100	NOTA DE 0 A 100
PESOS	0,15	0,60	0,25
NOTAS PONDERADAS	NOTA * 15%	NOTA * 60%	NOTA * 25%
NOTA FINAL: NF	SOMA DAS NOTAS PONDERADAS		
ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL: IDI	NF * 0,2 (20%)		
COMENTÁRIOS DA CHEFIA (sobre as ações desenvolvidas, o desempenho do servidor, cumprimento metas ou fatos relevantes ocorridos no ciclo de avaliação):			
COMENTÁRIOS DO SERVIDOR:			
PLANO DE AÇÃO PARA PRÓXIMO PERÍODO DE AVALIAÇÃO (Ações que devem ser implementadas visando à melhoria contínua do desempenho incluindo proposta para a capacitação ou aperfeiçoamento do servidor):			
Data:	Assinatura do Servidor:	Assinatura da Chefia Imediata:	



RESOLUÇÃO DE DIRETORIA COLEGIADA

GRH/SGI

Nº 35

Folha 19 de 19

Anexo IV - FORMULÁRIO COMPROMISSOS DE DESEMPENHO

Unidade de Avaliação:

Ciclo de Avaliação:

Chefia Imediata:

Matrícula SIAPE:

Servidor:

Cargo:

Matrícula SIAPE:

Principais Atribuições do Servidor:

Metas Individuais Pactuadas:

Data:

Assinatura do Servidor:

Assinatura da Chefia: