



## **ESTADO-MAIOR DA AERONÁUTICA**

### **PORTARIA Nº 803/GC1, DE 16 DE NOVEMBRO DE 2010.**

Estabelece critérios e procedimentos específicos a serem observados para a realização do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional para o pagamento da gratificação de desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, constante do inciso I, do art. 1º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

**O COMANDANTE DA AERONÁUTICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 1º, da Portaria nº 1.226 do Ministério da Defesa, de 27 de julho de 2010, e tendo em vista o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito do Comando da Aeronáutica, os critérios e procedimentos específicos para a realização do primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional de que trata o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e para o pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo.

Art. 2º Para os fins desta Portaria define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo.

Art. 3º As gratificações corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional do Órgão, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitando 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.

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 no Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, incluído pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 4º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo referidos no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no COMAER, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 3º desta Portaria; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade de lotação no período.

Art. 5º Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE que trata o art. 1º, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Comando da Aeronáutica; e

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

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput deste artigo será a do Comando da Aeronáutica.

Art. 6º Em 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 da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

Art. 7º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do Comando da Aeronáutica e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito a percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80(oitenta) pontos.

Art. 8º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo do Plano Geral de Cargo referidos no art. 1º desta Portaria continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 9º Apenas para efeito de cálculo dos efeitos financeiros da gratificação de desempenho de que trata o artigo 1º desta portaria, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas na tabela abaixo:

<b>Percentual Total (%)</b>	<b>Pontos - GDPGPE</b>
Até 20	24
Entre 21 a 40	38
Entre 41 a 60	52
Entre 61 a 80	66
Entre 81 a 100	80

§ 1º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão publicadas anualmente em Portaria deste Comando.

Art. 10. No primeiro período de avaliação, será utilizada para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II, do art. 3º desta Portaria a última avaliação institucional realizada pelo Comando da Aeronáutica, ocorrida em 2004, cujo percentual apurado em avaliação de desempenho institucional foi de 91,15% conforme Portaria DIRAP nº 837/DPC, de 10 de março de 2004, publicada no BCA nº 49, de 15 de março de 2004.

Art. 11. Na avaliação de desempenho individual deverão ser avaliados os seguintes fatores:

<b>FATORES</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>	<b>PONTUAÇÃO</b>
I - CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICA DO TRABALHO	Capacidade de abstrair informações de legislação, instruções, normas, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade.	20
II - PRODUTIVIDADE	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo.	20
III - TRABALHO EM EQUIPE	Capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, espontaneamente, contribuindo para o crescimento profissional da Unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras e tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores.	15
IV - CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTOS E DE CONDUTA NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO	Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e funcionamento da Unidade Organizacional.	15
V - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para obtenção de resultados e cumprimento dos objetivos institucionais da equipe.	15
VI - INICIATIVA	Capacidade de dar início a ações e apresentar	15

	idéias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa.	
--	--	--

Art. 12. A avaliação de desempenho individual dar-se-á por meio do Relatório de Desempenho Individual – RDI e das instruções para a avaliação de desempenho individual constantes nos Anexos I e II desta Portaria.

§ 1º O Relatório de Desempenho Individual - RDI conterá as seguintes informações: dados de identificação do servidor avaliado, do avaliador, da unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, a pontuação e a assinatura do avaliador, do avaliado e a homologação do Comandante, Chefe ou Diretor da Unidade de Lotação do Servidor.

§ 2º A avaliação de que trata o caput deste artigo será, neste primeiro ciclo, realizada única e exclusivamente pela chefia imediata do servidor avaliado, mediante o preenchimento de formulário específico constante do Anexo I desta norma.

Art. 13. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho previsto nesta Portaria terá início em 1º de novembro e término em 30 de novembro de 2010.

Art. 14. Procedimentos a serem observados para a realização da Avaliação de desempenho do primeiro ciclo de avaliação:

I - findo o ciclo de avaliação a DIRAP notificará os responsáveis pelas Unidades de Avaliação do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgará o acesso aos formulários constantes dos Anexos I e II, em mídia eletrônica de ampla divulgação no Comando da Aeronáutica; e

II - em até dez dias a contar da notificação pelos responsáveis das Unidades de Avaliação, as chefias imediatas avaliarão os servidores a eles subordinados, por meio do preenchimento do anexo I previsto no inciso anterior.

Art. 15. Após a devida ciência ao servidor, o resultado da avaliação de desempenho será homologado pelo Comandante, Chefe ou Diretor da Unidade de lotação do servidor e publicado em boletim interno da Unidade administrativa em que o servidor esteja vinculado.

Art. 16. É facultado ao avaliado apresentar pedido de reconsideração do resultado de sua avaliação individual, conforme consta no Anexo I desta Portaria.

§ 1º Em caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio RDI, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, duas testemunhas.

§ 2º Ao servidor que discordar do conteúdo da avaliação de desempenho individual será garantido o contraditório e a ampla defesa.

Art. 17. Durante o primeiro ciclo de avaliação, as atribuições da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho prevista no Art. 23 do Decreto nº 7.133/2010 ficarão a cargo do Comandante, Chefe ou Diretor da Unidade de lotação do servidor, que designará

um responsável pelo acompanhamento do processo de avaliação conforme consta no Art. nº 24 do referido Decreto.

Art. 18. Não haverá revisão ou apreciação, em outro patamar administrativo, da decisão oriunda do previsto no artigo anterior.

Art. 19. O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim interno da Unidade administrativa do servidor, que dará ciência da decisão ao mesmo por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 20. As avaliações de desempenho serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo.

Art. 21. Os servidores ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria receberão o pagamento da GDPGPE retroativo a 1º de janeiro de 2009, em conformidade com o § 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, combinado com os parágrafos 1º e 6º do art. 7º-A da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 22. O servidor ativo beneficiário das Gratificações de Desempenho de que trata o Artigo 1º desta Portaria que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50 % (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela será submetido a processo de análise de adequação funcional, conforme o caso.

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

Art. 23. Para efeito de cálculo dos efeitos financeiros a nota da avaliação individual de cada servidor, será correlacionada com as faixas definidas na tabela abaixo:

<b>NOTA FINAL</b>	<b>PONTOS: GDPGPE</b>
Até 30	6
Entre 31 a 40	8
Entre 41 a 50	10
Entre 51 a 60	12
Entre 61 a 70	14
Entre 71 a 80	16
Entre 81 a 90	18
Entre 91 a 100	20

Art. 24. As gratificações de que tratam a presente Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou produtividade, independente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 25. Os casos omissos serão submetidos, por intermédio da cadeia de comando, ao Comando-Geral de Pessoal.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Ten Brig Ar JUNITI SAITO  
Comandante da Aeronáutica

## ANEXO I

### RELATÓRIO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - RDI

COMANDO DA AERONÁUTICA	COMGEP	DIRAP
GDATEM		CICLO DE AVALIAÇÃO: DE    /    /    A    /    /
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:		SIGLA DA UNIDADE DE AVALIAÇÃO:
NOME COMPLETO DO AVALIADO:		MAT. SIAPE:
CARGO EFETIVO:		FUNÇÃO:
NOME DA CHEFIA IMEDIATA:		MATRÍCULA:
ENDEREÇO ELETRÔNICO (E-MAIL)		TELEFONE COM DDD:

AVALIADOR:	(    ) Chefia Imediata	(    ) Próprio Servidor	(    ) Equipe de trabalho
------------	------------------------	-------------------------	---------------------------

FATORES	DESCRIÇÃO	Pontuação 0 a 20
I - CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICA DO TRABALHO	Capacidade de abstrair informações de legislação, instruções, normas, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade. (ATÉ 20 PONTOS)	
II - PRODUTIVIDADE	Capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos ou em menor espaço de tempo. (ATÉ 20 PONTOS)	
III - TRABALHO EM EQUIPE	Capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, espontaneamente, contribuindo para o crescimento profissional da Unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras e tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores. (ATÉ 15 PONTOS)	
IV - CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTOS E DE CONDUTA NO DESEMPENHO DAS ATRIBUIÇÕES DO CARGO	Capacidade de conhecer e cumprir as normas gerais da estrutura e funcionamento da Unidade Organizacional. (ATÉ 15 PONTOS)	
V - COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	Capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente, para obtenção de resultados e cumprimento dos objetivos institucionais da equipe. (ATÉ 15 PONTOS)	
VI - INICIATIVA	Capacidade de dar início a ações e apresentar idéias, bem como de atuar com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, demonstrando espírito crítico e senso para investigação e pesquisa. (ATÉ 15 PONTOS)	
PONTUAÇÃO FINAL		

<div>Nome do Avaliador (Chefe Imediato)</div> <div>CARIMBO/ASSINATURA</div> <div>Homologação do Cmt, Chefe ou Diretor da OM:</div> <div>Carimbo/Assinatura do Cmt. Chefe ou Diretor</div>	<div>Ciência do servidor avaliado</div> <div>( ) CONCORDO COM A AVALIAÇÃO</div> <div>( ) NÃO CONCORDO com a avaliação e solicitarei ao avaliador o acostamento a esse Formulário de pedido de reconsideração, devidamente justificado, no prazo de até dez dias a contar da data de ciência visando nova apreciação.</div> <div>( ) DISCORDO da avaliação e informo que encaminharei diretamente ao Comandante, Chefe ou Diretor da minha Unidade de lotação, no prazo de até 10 dias, recurso para análise da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho.</div> <div>Data: ____/____/____</div> <div>Assinatura do servidor avaliado</div>
---	--

**ANEXO II**  
**GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER**  
**EXECUTIVOS - GDPGPE**

**INSTRUÇÕES PARA A AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**

<b>PARÂMETROS PARA AVALIAÇÃO EM PONTOS</b>				
<b>FATORES</b>	<b>INSUFICIENTE</b> Até 05 pontos	<b>REGULAR</b> De 6 a 12 pontos	<b>BOM</b> De 13 a 17 pontos	<b>ÓTIMO</b> De 18 a 20 pontos
I - Conhecimento de métodos e técnicas do trabalho	O trabalho apresentado contém imperfeições, necessitando sistemática conferência, comprometendo o resultado da área.	Apresenta os trabalhos com qualidade regular, falta interesse em melhorar seus conhecimentos.	Apresenta trabalhos com boa qualidade e precisão, mesmo em situações rotineiras.	Os trabalhos executados são de ótima qualidade. Em geral é cogitado para atividades urgentes ou importantes.
II - Produtividade	Até 05 pontos	De 6 a 12 pontos	De 13 a 17 pontos	18 a 20 pontos
	Inferior à média do grupo. Em geral está desocupado enquanto os pares estão envolvidos na execução de atividades da área.	A produtividade é oscilante entre períodos de rendimentos, com outros de baixo desempenho.	Apresenta produtividade de acordo com o esperado.	O desempenho é acima da média, executando atividades complexas com alta produtividade.
III - Trabalho em equipe	Até 04 pontos	De 05 a 09 pontos	De 10 a 12 pontos	De 13 a 15 pontos
	Tem dificuldades no relacionamento com o grupo e Chefia. Perde facilmente o equilíbrio emocional.	É sociável. A cooperação é relativa, dependendo do trabalho a ser executado pelo grupo.	Mantém bom nível de interação com a equipe e demais colegas. É receptivo à críticas, idéias divergentes ou inovadoras.	Além de manter ótimas relações, se engaja harmoniosamente com a equipe, demonstrando acuidade para apresentar idéias inovadoras.
IV - Cumprimentos das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo	Até 04 pontos	De 05 a 09 pontos	De 10 a 12 pontos	De 13 a 15 pontos
	Não cumpre as normas gerais e de funcionamento da OM.	Somente cumpre as normas de necessidades básicas.	Cumpre as normas gerais e de funcionamento da OM	Procura conhecer e cumprir todas as normas gerais e de funcionamento da OM.
V - Comprometimento com o trabalho	Até 04 pontos	De 05 a 09 pontos	De 10 a 12 pontos	De 13 a 15 pontos
	Não apresenta nenhum compromisso com a Instituição. Demonstra falta de iniciativa e interesse para superar qualquer dificuldade encontrada.	Somente apresenta interesse e iniciativa para lidar com situações rotineiras. Não é eficiente na utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.	Tem domínio e demonstra interesse pelas atividades da unidade. Na maioria das vezes, toma iniciativa. Procura utilizar de forma racional os recursos técnicos e materiais disponíveis.	Apresenta visão global da organização, cooperando para a execução dos objetivos da unidade. Utiliza racionalmente os recursos técnicos e materiais disponíveis.
VI - Iniciativa	Até 04 pontos	De 05 a 09 pontos	De 10 a 12 pontos	De 13 a 15 pontos
	Não tem iniciativa e não apresenta idéias novas.	Mostra-se inseguro, apenas apresenta os trabalhos rotineiros.	Boa iniciativa e segurança nos trabalhos realizados.	Atua com autonomia e independência, alcançando os resultados esperados no que tange à inovação, à busca de alternativas para resolver situações difíceis.