

PORTARIA Nº 465, DE 26 DE NOVEMBRO DE 2013

Publicada no Diário Oficial da União nº 230, de 27 de novembro de 2013.

Dispõe sobre a normatização dos critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental- GDAEM, e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA no âmbito do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes e dá outras providências.

A MINISTRA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional, de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva - GTEMA, devidas aos servidores ativos efetivos do Quadro de Pessoal do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes.

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes conceitos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do Instituto Chico Mendes, tendo como referência as metas globais e intermediárias deste órgão;

II - avaliação individual: visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais;

III - avaliação de desempenho institucional: visa aferir o alcance das metas organizacionais, considerando-se projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas;

IV - unidade de avaliação: conjunto de unidades organizacionais do Instituto Chico Mendes que execute atividades de mesma natureza;

V - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na mesma unidade de avaliação;

VI - ciclo de avaliação: período de 12 (doze) meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º desta Portaria;

VII - plano de trabalho: documento em que serão registrados os pactos de desempenho individual, firmados no início do ciclo de avaliação, entre a chefia imediata

e integrantes da equipe de trabalho, a partir das metas intermediárias, referente a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no Capítulo III desta Portaria;

VIII - avaliação parcial: verificação parcial dos resultados obtidos, 6 (seis) meses após o início do período avaliativo, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação;

IX - chefia imediata: o ocupante de cargo em comissão ou função de confiança responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado; e

X - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho- CAD: comissão responsável por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual.

Art. 3º Os valores referentes à gratificação de desempenho serão atribuídos aos servidores ativos que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Instituto Chico Mendes.

Art. 4º A GDAEM e a GTEMA serão pagas, observado o limite máximo de 100 (cem pontos) e mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos por lei:

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

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, a serem fixados anualmente pelo Ministro de Estado do Meio Ambiente.

Art. 5º Os valores a serem pagos a título de GDAEM e GTEMA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido, respectivamente, no Anexo II da Lei no 11.156, de 29 de julho de 2005 e o anexo X da Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 6º As avaliações de desempenho individual e institucional referente à GDAEM e à GTEMA serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os ciclos de avaliação terão início em 1º de junho de cada ano e término em 31 de maio do ano subsequente.

§ 2º As avaliações serão processadas no mês de junho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de julho de cada ano.

Art. 7º Caso as avaliações individuais não sejam finalizadas no Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD no prazo estipulado no art. 42 desta Portaria, após apuração das responsabilidades e seja verificado que o servidor deu causa a não finalização da avaliação, o servidor fará jus somente à pontuação apurada na avaliação institucional, no respectivo período avaliativo.

Art. 8º O ciclo de avaliação de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1º do art. 34, desta Portaria;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no Plano de Trabalho de que trata o Capítulo III, 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 § 1º do art. 34, desta Portaria;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do Instituto Chico Mendes e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 39, desta Portaria ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

V - apuração final das pontuações para 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 discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Art. 9º A gratificação de desempenho referida no art. 1º desta Portaria não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual, institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 10. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo referidos no art. 1º desta Portaria é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao Instituto Chico Mendes a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 11. As avaliações de desempenho individual e institucional 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.

Art. 12. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão e função de confiança, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDAEM ou GTEMA, correspondente ao último valor obtido, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração.

Parágrafo único. Os servidores cedidos para órgãos ou entidades da União na hipótese prevista no inciso II, do art. 5º da Lei no 11.156, de 2005, quando investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, deverão perceber a GDAEM (parcela institucional + parcela individual) calculada diretamente com base no percentual apurado na avaliação de desempenho institucional, conforme Nota Técnica Nº 007/2013/CGADE/DEDDI/ SEGEP/ MP.

Art. 13. Até o processamento da 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, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM ou da GTEMA, no decurso do ciclo de avaliação, fará jus à respectiva gratificação, no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 14. A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, que ultrapasse 1/3 (um terço) de um período completo de avaliação, o servidor continuará percebendo a GDAEM ou GTEMA, correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 15. A avaliação de desempenho individual será realizada com base no plano de trabalho, observado o disposto no Capítulo III desta Portaria, e em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º A avaliação do plano de trabalho compreende a apuração final do cumprimento das metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor e a chefia imediata e observará a tabela a seguir:

CONCEITO	PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
Muito bom	$\geq 80\%$	6 pontos
Bom	$\geq 60\%$ e $\leq 79\%$	5 pontos
Regular	$\geq 50\%$ e $\leq 59\%$	3 pontos
Insuficiente	$\leq 49\%$	2 pontos

I - a avaliação do plano de trabalho será efetuada pela chefia imediata do servidor; e

II - a pontuação máxima atribuída ao plano de trabalho é de 6 (seis) pontos.

Art. 16. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, definidos no Plano de Trabalho de que trata o Capítulo III, desta Portaria deverão ser avaliados os seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade: capacidade de organizar as atividades e o ambiente de trabalho, de forma a otimizar recursos e priorizar responsabilidades visando à consecução dos objetivos traçados pelo grupo;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: aplicação de métodos e técnicas, bem como a formulação de novos padrões e ideias inovadoras para o desenvolvimento do setor e da instituição;

III - trabalho em equipe: cooperação técnica e operacional com a equipe, atenção, cortesia e compromisso com as demandas, visando à harmonia e ao melhor desempenho do Setor, inclusive nas situações conflitantes;

IV - comprometimento com o trabalho: empenho para o alcance de resultados das tarefas atribuídas com responsabilidade diante de seus deveres e proibições legais e observando a pontualidade, assiduidade e zelo pelo material e equipamento públicos;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: cumprimento das normas e integridade de conduta em relação ao trabalho;

VI - qualidade técnica do trabalho: execução de volume de trabalho dentro de um intervalo de tempo determinado, na quantidade necessária e de acordo com o padrão de qualidade estabelecido. Desenvolvimento do trabalho de forma organizada, com conteúdo e apresentação satisfatórios, buscando a incidência mínima de erros e o aperfeiçoamento do trabalho;

VII - capacidade de auto-desenvolvimento: interesse em se desenvolver e adquirir novos conhecimentos alinhados aos objetivos institucionais;

VIII - capacidade de iniciativa: proposição de alternativas viáveis e adequadas para solução de problemas técnicos e operacionais, pró-atividade e autonomia com responsabilidade na execução das tarefas;

IX - relacionamento interpessoal: respeito com os membros da equipe e demais colaboradores do Órgão, levando em consideração as diferenças individuais e buscando uma convivência harmoniosa com os colegas e chefia; e

X - flexibilidade às mudanças: capacidade de compreender e adaptar-se às mudanças de orientação técnico-administrativa de interesse da Instituição, pressões de trabalho e variáveis que influenciam no andamento das atividades.

Art. 17. A avaliação dos fatores de competência seguirá escala de 1 (um) a 5 (cinco) pontos, calculados da seguinte forma:

ESCALA	DESCRIÇÃO
5	Superou a expectativa
4	Atendeu à expectativa
3	Atendeu mais de 50% da expectativa
2	Atendeu menos ou igual a 50% da expectativa
1	Não atendeu à expectativa

I - a nota de cada fator corresponderá ao valor obtido na avaliação; e

II - a pontuação total dos fatores de competência será a soma das notas obtidas em cada fator da competência, multiplicado por 2 (dois), o qual pode variar entre 20 (vinte) e 100 (cem).

Parágrafo único. Na composição do resultado da avaliação de desempenho individual, o plano de trabalho terá como limite máximo 6 (seis) pontos e os fatores de competência terão como limite máximo 14 (quatorze) pontos, totalizando 20 (vinte) pontos, correspondente ao percentual de 30% (trinta por cento) e 70% (setenta por cento), respectivamente. Este resultado determinará o Índice de Desempenho Individual-IDIV.

Art. 18. O servidor não ocupante de cargo em comissão ou função de confiança será avaliado na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da Equipe de Trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo único - Quando na unidade houver menos do que 3 (três) servidores, a avaliação na dimensão individual corresponderá à seguinte proporção:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 27,50% (vinte e sete e meio por cento), e;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 72,50% (setenta e dois e meio por cento).

Art. 19. O servidor ocupante de cargo em comissão ou função de confiança que não se encontre na situação prevista no art. 24 e no inciso II do art. 25 será avaliado na dimensão individual a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da Equipe de Trabalho subordinada à sua chefia, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

Art. 20. A Equipe de Trabalho que realizará a avaliação deverá ser composta por no máximo 3 (três) servidores), sendo que a chefia indicará 1(um) avaliador e o avaliado indicará outro servidor da equipe para aferir a avaliação.

Art. 21. O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação individual para pagamento da GDAEM seguirá a seguinte escala:

ÍNDICE DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (IDIV)	RESULTADO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL
80 ≥ IDIV ≤ 100	20
70 ≥ IDIV ≤ 79	18
60 ≥ IDIV ≤ 69	15
50 ≥ IDIV ≤ 59	12
40 ≥ IDIV ≤ 49	8
30 ≥ IDIV ≤ 39	4
20 ≥ IDIV ≤ 29	0

Art. 22. O titular de cargo de provimento efetivo referido no art. 1º desta Portaria 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.

§ 1º 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.

§ 2º Em caso de exoneração, afastamento ou licença da chefia imediata, o seu substituto ou o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados no período a ser avaliado.

Art. 23 Caberá à chefia imediata acompanhar no Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD a finalização da avaliação de desempenho individual dos servidores avaliados da sua Equipe de Trabalho, conforme o prazo estipulado no art. 42 desta Portaria.

Art. 24. O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Portaria e investido em cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Art. 25. O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Portaria que não se encontre em exercício no Instituto Chico Mendes, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à respectiva gratificação de desempenho, observado o posicionamento na tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, quando:

I - requisitado pela Presidência, Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAEM calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Instituto Chico Mendes;

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, perceberá a

GDAEM (parcela institucional + parcela individual) calculada diretamente com base no percentual apurado na avaliação de desempenho institucional, e;

III - cedido para o exercício nas unidades gestoras dos sistemas estruturadores da Administração Pública Federal para ocupar cargo em comissão, função de confiança ou para perceber a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal - GSISTE perceberá a GDAEM ou GTEMA a que faria jus em virtude da titularidade de seu cargo efetivo calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Instituto Chico Mendes.

Art. 26. O servidor ativo beneficiário da GDAEM ou da GTEMA que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do Instituto Chico Mendes.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa 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. 27. Caberá à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas:

I - coordenar o processo de avaliação de desempenho individual dos servidores efetivos do Instituto Chico Mendes;

II - coordenar o sistema informatizado para a consolidação da avaliação de desempenho individual;

III - providenciar o pagamento da GDAEM ou GTEMA aos servidores efetivos que fizerem jus à gratificação;

IV - consolidar os resultados individuais das avaliações e dar ciência aos avaliados;

V - identificar os casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o art. 26 desta Portaria;

VI - promover, em conjunto com as unidades de avaliação, ações de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, para a melhoria do desempenho funcional do servidor;

VII - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria referente à avaliação de desempenho individual e a legislação vigente; e

VIII - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 28. O Plano de Trabalho deverá conter como Meta Individual:

I - as ações ou atividades mais representativas da unidade de avaliação;

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

III - os compromissos de desempenho individual (ações ou atividades mais representativas) e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia e servidor, tendo como referência as metas institucionais de que trata o Capítulo IV desta Portaria.

Art. 29. As metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o Plano de Trabalho de cada Unidade de Avaliação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre servidor, chefia e equipe de trabalho.

Parágrafo único. Não havendo a pactuação a que se refere o caput deste artigo, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela Equipe de Trabalho fixar as metas.

Art. 30. Deverá ser realizada uma avaliação parcial, 6 (seis) meses após o início do período avaliativo, com o objetivo de subsidiar possíveis ajustes no decorrer do ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Somente neste período o Plano de Trabalho poderá ser alterado.

Art. 31. O servidor que tiver sua lotação ou exercício alterado deverá ser avaliado até o momento de sua saída.

§ 1º Esta avaliação servirá de subsídio para a nova unidade de lotação/exercício realizar a avaliação do servidor removido.

§ 2º Outro Plano de Trabalho deverá ser definido na nova Unidade de Avaliação.

§ 3º Prevalecerá à avaliação da Unidade em que o servidor permaneceu mais tempo.

Art. 32. Caberá a Coordenação Geral de Planejamento Operacional e Orçamento:

I - orientar e coordenar o processo de avaliação global institucional orientando as unidades do Instituto Chico Mendes para que fixem, acompanhem e apurem suas metas e resultados obtidos;

II - monitorar e consolidar as informações referentes aos resultados de desempenho institucional;

III - encaminhar o Índice Desempenho Institucional - IDIM referente ao percentual de cumprimento das metas institucionais à Coordenação Geral de Gestão de Pessoas para fins de atribuição de gratificação; e

IV - elaborar os atos administrativos de publicação, na imprensa oficial, das metas a serem alcançadas e dos resultados de desempenho institucional obtidos.

Art. 33. Caberá às chefias das unidades de avaliação:

I - elaborar os planos de trabalho junto aos servidores lotados nas respectivas unidades;

II - apurar e incluir no Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD a escala/nota referente ao cumprimento das metas de desempenho individual definidos no Plano de Trabalho e a avaliação dos fatores, constantes no art. 16 desta Portaria.

III - encaminhar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas as avaliações de desempenho individual dos servidores sob sua responsabilidade, quando estas não puderem ser realizadas pelo Sistema de Avaliação de Desempenho - SAD.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 34. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, que poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o Instituto Chico Mendes não tenha dado causa a tais fatores.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

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

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas globais devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do Instituto Chico Mendes, levando-se em conta, no momento de sua fixação, se for o caso, os índices alcançados nos exercícios anteriores e serão devidamente publicadas.

§ 3º As metas intermediárias serão elaboradas pelas unidades, considerando-se o constante no planejamento estratégico do Instituto e estando em consonância com as metas globais.

§ 4º Caberá à Unidade de Avaliação apurar e encaminhar a Unidade responsável pelo planejamento institucional os percentuais de cumprimento das metas intermediárias.

Art. 35. O percentual total obtido com a avaliação de desempenho institucional será calculado por meio da média aritmética simples dos percentuais de apuração das metas estabelecidas, numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais, determinando o Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM.

Art. 36. Compete ao Ministro de Estado do Meio Ambiente publicar as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período.

Art. 37. O cálculo dos efeitos financeiros da avaliação institucional para pagamento da GDAEM ou GTEMA seguirá a seguinte escala:

ÍNDICE DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL MÉDIO (IDIM)	RESULTADO DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
$70 \geq \text{IDIM} \leq 100$	80
$60 \geq \text{IDIM} \leq 69$	70
$50 \geq \text{IDIM} \leq 59$	60
$40 \geq \text{IDIM} \leq 49$	50
$30 \geq \text{IDIM} \leq 39$	40
$0 \geq \text{IDIM} \leq 29$	30

CAPÍTULO V DA RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 38. O avaliado poderá apresentar à chefia pedido de reconsideração (1ª instância), devidamente justificado, do resultado da avaliação individual da chefia imediata, no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação:

I - O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

II - 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.

III - Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, no prazo de 10 (dez) dias, que o julgará em segunda e última instância.

IV - No caso de o servidor discordar da avaliação de desempenho individual deverá encaminhar recurso à CAD

Art. 39. Será instituída, no âmbito do Instituto Chico Mendes, por ato de seu dirigente máximo, a CAD que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. A CAD exercerá suas atividades com independência e imparcialidade, visando resguardar os interesses da Administração Pública, zelando para que as Avaliações de Desempenho Institucional e Individual ocorram em conformidade com o previsto nesta Portaria e de acordo com o disposto no Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010.

Art. 40. Compete à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD:

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 - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor;

IV - requerer informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

V - notificar as partes sobre suas decisões; e

VI - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da comissão.

Art. 41. Integrarão a Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD:

I - um representante da Coordenação Geral de Gestão de Pessoas, que a presidirá;

II - um representante de cada Diretoria; e

III - um representante dos servidores, indicados à Coordenação- Geral de Gestão de Pessoas pela Associação Nacional dos Servidores.

§ 1º Os representantes de que trata este artigo serão indicados pelos titulares das unidades e designados em Portaria pelo Presidente do Instituto Chico Mendes, a ser publicada em Boletim de Serviço.

§ 2º Para cada membro titular da CAD deverá ser designado um suplente.

§ 3º Os integrantes da CAD deverão, necessariamente, ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 42. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância do prazo de até 30 de junho de cada ano para:

I - os responsáveis pelas unidades de avaliação e chefias imediatas deverão formalizar os compromissos de desempenho previstos nos planos de trabalho no SAD;

II - as chefias imediatas deverão realizar as avaliações de desempenho individual no SAD; e

III - a unidade de planejamento deverá consolidar os resultados institucionais e encaminhar minuta de Portaria ao Ministério do meio Ambiente para publicação dos percentuais de alcance das metas institucionais apurados.

Art. 43. A percepção da GDAEM ou da GTEMA por seus beneficiários fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 44. A atribuição de conceitos a que se referem os arts. 18 e 19 desta Portaria, a aplicação do Capítulo III - DO PLANO DE TRABALHO, assim como toda a nova sistemática de avaliação de desempenho de que trata esta Portaria deverão ser precedidos de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e suas corretas aplicabilidades.

Art. 45. Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pela CAD.

Art. 46. Esta Portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação.

Art. 47. Fica revogada a Portaria nº 247, de 12 de julho de 2011, publicada no Diário Oficial da União de 13 de julho de 2011, Seção 1, páginas 71 a 73.

IZABELLA TEIXEIRA