



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Superintendência de Seguros Privados

PORTARIA SUSEP Nº 2148, de 5 de abril de 2005.

Dispõe sobre a avaliação de Desempenho Individual e Institucional Dos ocupantes do cargo de Analista Técnico e dos cargos de Nível Intermediário da Superintendência de Seguros Privados – SUSEP.

O SUPERINTENDENTE SUBSTITUTO DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS – SUSEP, tendo em vista o disposto nos Decretos nº 3.762, de 5 de março de 2001 e 5.407, de 31 de março de 2005, na Lei nº 10.769, de 19 de novembro de 2003, e na Medida Provisória nº 210, de 31 de agosto de 2004, convertida na Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, e conforme delegação de competência que lhe foi conferida pela Portaria MF nº 196, de 29 de junho de 2001,

R E S O L V E:

Art.1º Aprovar as normas regulamentares da Gratificação de Desempenho de Atividades de Auditoria de Seguros Privados – GD-SUSEP, instituída pelo art. 13, da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, para os ocupantes do cargo efetivo de Analista Técnico e dos cargos de Nível Intermediário da SUSEP.

Art. 2º A GD-SUSEP será calculada sobre o vencimento básico do servidor ocupante do cargo de Analista Técnico, observados os valores constantes anexo VII-A, da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, introduzida pelo artigo 1º da Lei nº 10.769, de 19 de novembro de 2003, e sobre o vencimento básico do servidor ocupante dos cargos de Nível Intermediário, observados os valores constantes no anexo I, da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, introduzida pela Medida Provisória nº 210, de 31 de agosto de 2004, convertida na Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, de acordo com a seguinte distribuição:

I - até trinta e sete anos inteiros e cinco décimos por cento sobre o maior vencimento básico do cargo, em função do alcance de metas de desempenho institucional, fixadas pelo Ministro do estado da Fazenda, de 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005, e até cinquenta pontos percentuais a partir de 1º de abril de 2005;

II - Até quarenta pontos percentuais sobre o vencimento básico do servidor, em função do seu efetivo desempenho de 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005, e até cinquenta pontos percentuais a partir de 1º de abril de 2005.

Art. 3º O ocupante do cargo de Analista Técnico e dos cargos de Nível Intermediário, quando investido em cargo em comissão DAS-1 a DAS-6, perceberá a GD-SUSEP, no percentual máximo calculado sobre o valor de seu vencimento básico.

§ 1º O ocupante do cargo de Analista Técnico e de Nível Intermediário, quando cedido, perceberá a GD-SUSEP da seguinte forma:

I - quando cedido à Presidência ou Vice-Presidência da República, fará jus à gratificação calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para a avaliação de desempenho;

II - Quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso anterior:

a) O servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5 ou equivalentes, perceberá gratificação calculada com base no limite máximo dos pontos fixados para avaliação de desempenho;

b) O servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a respectiva gratificação em valor calculado com base em setenta e cinco por cento do limite máximo de pontos fixados para avaliação de desempenho.

§ 2º Aplicar-se-á o disposto no *caput* desse artigo aos servidores respondendo interinamente ou substituindo o titular dos cargos em comissão acima referido, em seus impedimentos eventuais, por período superior a dois terços do período de avaliação.

§ 3º Os servidores ocupantes dos cargos referidos no *caput* não devem ser computados para cálculo da média e do desvio-padrão mencionados na alínea “a” do art. 5º do Decreto nº 3.762, de 5 de março de 2001.

Art. 4º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente, com início em janeiro e junho, e corresponderão aos períodos de julho a dezembro e de janeiro a junho, respectivamente.

Art. 5º Os resultados obtidos determinarão a percepção da GD-SUSEP durante os seis meses subseqüentes ou até a realização de nova avaliação.

Art. 6º Será avaliado o detentor dos cargos efetivos de que trata o art. 1º desta Portaria, desde que tenha permanecido em efetivo exercício por, no mínimo, dois terços do período completo de avaliação.

Art. 7º O primeiro período de avaliação de desempenho do servidor, a contar da data de início de seu exercício no cargo de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser inferior a dois terços do período completo de avaliação e se dará conjuntamente com avaliação dos demais servidores.

Parágrafo único. O servidor receberá, a partir do início do exercício e até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, vinte pontos percentuais sobre o respectivo vencimento básico, de 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005, vinte e cinco pontos percentuais a partir de 1º de abril de 2005, a título de parcela individual da GD-SUSEP, aplicando-se a avaliação institucional do período.

Art. 8º Por ocasião do primeiro período de avaliação individual do servidor, após a exoneração de cargo em comissão de natureza especial, de direção e assessoramento superior ou equivalente, será considerado o que dispõe os parágrafos 1º e 2º deste artigo.

§ 1º Aplicar-se-á o resultado da avaliação individual do servidor, caso este, por motivo de exoneração, tenha permanecido fora do cargo em comissão por mais de dois terços do período completo de avaliação.

§ 2º Na hipótese de o resultado da avaliação individual do servidor não ser considerado, em decorrência do disposto no parágrafo 1º deste artigo, para fins de pagamento da GD-SUSEP, será utilizado o percentual máximo calculado sobre o vencimento básico do servidor.

Art. 9º A avaliação individual, destinada a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, levará em conta os seguintes critérios, fatores parâmetros e procedimentos:

I - A avaliação de desempenho individual será aferida pela chefia imediata, mediante Boletim da Avaliação de Desempenho – BAD, conforme modelo constante dos anexos I e I-A desta Portaria.

II - O valor correspondente à parcela individual será obtido pelas seguintes formulas:

a) De 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005:

$\text{Parcela individual} = \text{pontuação individual final} \times 0,004 \times \text{vencimento básico do servidor}$
--

b) A partir de 1º de abril de 2005:

$\text{Parcela individual} = \text{pontuação individual final} \times 0,005 \times \text{vencimento básico do servidor}$
--

III – No caso de movimentação do servidor, será considerado como avaliação de desempenho individual:

a) Aquela realizada na unidade de destino, quando o servidor permanecer na unidade de origem por período inferior a 50% (cinquenta por cento) do período de avaliação;

b) Aquela realizada na unidade de origem, quando o servidor nela permanecer por período igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) do período de avaliação.

IV - O processamento tempestivo das avaliações de desempenho individuais ficará condicionado à observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 122, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990:

a) Acompanhamento do desempenho do servidor e preenchimento do BAD pelo avaliador, conforme anexos I, I-A e II desta Portaria;

b) Revisão e encaminhamento do BAD pela chefia imediata do avaliador ao responsável pela unidade de avaliação, até o quarto dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação;

c) Revisão do BAD e preenchimento do relatório de Consolidação do Desempenho Individual – RCDI, em conformidade com o modelo constante dos anexos III e III-A desta Portaria, pelo responsável pelas unidades de avaliação do servidor; e

d) Encaminhamento dos RCDI à Gerência de Pessoal – GERPE, até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação.

V - A guarda dos registros referentes à avaliação de desempenho do cargo de que trata esta Portaria será de responsabilidade da Gerencia de Pessoal – GERPE, do Departamento de Administração e Finanças – DEAFI.

VI - À Gerencia de Pessoal – GERPE, caberão os seguintes procedimentos:

- a) Enviar mensagens às unidades de avaliação solicitando o preenchimento do BAD;
- b) Zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos no início IV deste artigo;
- c) Providenciar o pagamento da GD-SUSEP;
- d) Identificar os casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, conforme dispõe o art. 13 desta Portaria; e
- e) Orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente.

§ 1º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores, de que trata o art. 1º desta Portaria, não poderá ser superior ao resultado da avaliação institucional da SUSEP.

§ 2º As avaliações de desempenho individual deverão ser feitas numa escala de zero a cem pontos, obedecendo-se o seguinte:

- a) O desvio padrão deverá ser maior ou igual a cinco e a média aritmética menor ou igual a noventa e cinco pontos, considerando, separadamente, o conjunto de avaliações dos ocupantes de cargos de Analista Técnico e dos ocupantes de cargos de Nível Intermediário, em cada unidade de avaliação;
- b) Na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos.

§ 3º Para fins de cumprimento dos critérios de que trata as alíneas “a” e “b” do parágrafo 2º deste artigo, são consideradas unidades de avaliação:

- a) COLEG+ GABIN+AUDIT;
- b) PRGER;
- c) SEGER;
- d) DEAFI;
- e) DETEC;
- f) DECON;
- g) DEFIS;
- h) CEDIDOS.

§ 4º Nesta primeira avaliação, os servidores de nível intermediário serão avaliados pelos chefes das unidades em que estavam lotados em 31 de dezembro de 2004.

§ 5º Caso o conjunto das avaliações dos servidores de uma unidade de avaliação não atenda aos critérios estabelecidos no art. 5º do Decreto nº 3.762, de 5 de março 2001, o responsável pela consolidação e cumprimento desses critérios deverá propor aos avaliadores a revisão das avaliações efetuadas.

§ 6º Se a adoção do procedimento referido no parágrafo 4º deste artigo não for suficiente para que os critérios ali referidos sejam atendidos, o responsável pelo seu cumprimento deverá observar, para cada caso, o seguinte:

a) Se a média for superior a noventa e cinco ou o desvio-padrão inferior a cinco e diferente de zero, ou ainda na ocorrência de ambos os casos concomitantemente, utilizar as fórmulas constantes do anexo V desta Portaria.

b) Se o desvio-padrão for igual a zero, devolver as avaliações aos respectivos avaliadores para revisão.

§ 7º Se a média das avaliações individuais por unidade de avaliação for superior ao resultado da avaliação institucional, as notas individuais deverão ser ajustadas, utilizando-se as fórmulas referidas na alínea “a” do parágrafo 5º, inciso VI deste artigo.

§ 8º Na avaliação de desempenho individual, serão consideradas as atividades desempenhadas pelo servidor, no período em que estiver sendo avaliado e os seguintes fatores de avaliação:

- a) Qualidade e produtividade;
- b) Dedicção e compromisso;
- c) Conhecimento do trabalho e auto-desenvolvimento;
- d) Criatividade e iniciativa
- e) Relacionamento, comunicação e comportamento.

§ 9º A avaliação de desempenho individual terá aferição e processamento semestral efetuada pela chefia imediata, dando-se ciência do resultado da avaliação ao servidor e à autoridade imediatamente superior ao avaliador.

§ 10º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem o mesmo delegar competência.

§ 11º Em caso de exoneração ou qualquer outra situação de impedimento do titular, seu substituto eventual, em conjunto com o novo titular, se houver, procederá à devida avaliação.

Art. 10 O servidor, nas hipóteses de férias, licenças e afastamentos legais por prazo igual ou inferior ao período de avaliação e superior a dois terços desse período, terá, como avaliação de desempenho, a pontuação obtida no período anterior de avaliação;

§ 1º No caso de não ter havido aferição no período referido no *caput*, serão aplicados trinta pontos percentuais sobre o vencimento básico, até 31 de março de 2005, e trinta e sete e meio pontos percentuais a partir de 1º de abril de 2005, além do percentual da avaliação institucional do período em curso.

§ 2º Aplica-se, também, o disposto neste artigo às situações de gozo de licença à gestante, missão ou estudo no exterior, afastamento para tratamento da própria saúde e afastamentos previsto em lei específica, sem prejuízo da remuneração.

Art. 11º Fica criada a Comissão Gestora da GD-SUSEP, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto à avaliação individual, revisar os critérios, a aplicação e os procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho relativa à GD-SUSEP, observado o disposto nesta Portaria.

§ 1º Compete, ainda, à Comissão Gestora da GD-SUSEP:

a) Acompanhar o processo da avaliação de desempenho, com o objetivo de identificar distorção e de aprimorar sua aplicação; e

b) Avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a 40% (quarenta por cento), em relação à média das avaliações individuais, bem como nos casos em que a frequência de movimentação entre as unidades descritas no parágrafo 3º, inciso VI, do artigo 9º desta Portaria, for igual ou superior a suas por semestre.

§ 2º Integrarão a Comissão Gestora da GD-SUSEP;

a) 1 (um) Diretor, na qualidade de presidente ;

b) Secretario Geral, na qualidade de Secretario Executivo e substituto do presidente;

c) Chefe do Departamento de Administração e Finanças – DEAFI;

d) Coordenador da Gerencia de Pessoal – GERPE, como consultor, sem direito a voto;

e) 1 (um) representante dos servidores da SUSEP, eleito para este fim, com mandato limitado a três processos de avaliação de desempenho e direito a reeleição;

§ 3º Os substitutos dos membros da Comissão Gestora, definidos nas alíneas “b” a “d” do parágrafo 2º deste artigo, serão os seus respectivos substitutos eventuais nos cargos comissionados que ocupam.

§ 4º O substituto do representante eleito pelos servidores será o segundo candidato mais votado na eleição e, na inexistência deste, o titular indicará seu substituto.

§5º O funcionamento da Comissão é definido pelo seu Regimento Interno.

§ 6 Para fins de acompanhamento, a GERPE encaminhará à Comissão Gestora, até o décimo quinto dia útil após o encerramento de cada avaliação, o resultado final, por unidade, cabendo à Comissão estabelecer critérios para correção de desvios eventualmente identificados, que serão utilizados para o próximo período de avaliação.

Art. 12 O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual, no prazo de até cinco dias úteis, contado a partir da data em que dela tomar ciência.

Parágrafo único. O recursos deverá ser justificado e formulado, preferencialmente, no modelo constante do anexo IV desta Portaria, devendo o avaliador encaminhá-lo, com justificativa, no prazo de até cinco dias úteis contado a partir da data de seu recebimento, à Comissão Gestora, para julgamento, em primeira e única instância, devendo a mesma manifestar-se no prazo de até dez dias úteis após o recebimento do recurso.

Art. 13 O servidor que, na avaliação de desempenho individual, obtiver, por duas vezes consecutivas, número de pontos inferior a 60 (sessenta) será submetido à análise de adequação funcional e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentação para outra unidade.

Art. 14 A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo dos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico e dos ocupantes de cargo de Nível Intermediário.

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no *caput* será de cem pontos;

§ 2º As avaliações de desempenho institucional com rendimento inferior a 60 (sessenta) pontos, inclusive, corresponderão à zero por cento do vencimento básico do servidor; aquelas com rendimento superior a 95 (noventa e cinco) pontos, inclusive, receberão o equivalente a 100% (cem por cento) da parcela da GD-SUSEP e as que se encontrem no intervalo entre 60 (sessenta) e 95 (noventa e cinco) pontos serão calculadas de acordo com a seguinte fórmula:

$$GD-SUSEP \text{ inst.} = [(P-60) / 0,35]$$

Onde: P é o total de pontos obtidos na avaliação de desempenho institucional da SUSEP, quando o resultado for um número maior que sessenta e inferior a noventa e cinco.

§ 3º O valor correspondente à parcela institucional será obtida mediante a aplicação das seguintes fórmulas:

a) de 1º de agosto de 2004 até 31 de março de 2005

$$\text{Parcela Institucional} = GD-SUSEP \text{ inst.} \times 0,00375 \times \text{Vencimentos Básicos do Servidor}$$

b) a partir de 1 de abril de 2005;

$$\text{Parcela Institucional} = GD-SUSEP \text{ inst.} \times 0,0050 \times \text{Maior Vencimento Básico do Cargo do Servidor}$$

§ 4º Cabe ao Superintendente da SUSEP, por delegação do Ministro de Estado da Fazenda, fixar as metas e parâmetros para a aferição do desempenho referido no *caput*, cujos resultados devem ser publicados até o décimo quinto dia do mês seguinte ao período avaliado.

§ 5º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas, pela SUSEP, no caso de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução.

Art. 15 O valor da GD-SUSEP será o somatório dos valores correspondentes às parcelas individuais e institucionais.

Parágrafo Único. O resultado das avaliações terá efeitos financeiros mensais, a partir do mês subsequente ao período avaliado, e valerá por período igual ao de avaliação.

Art. 16 A primeira avaliação de desempenho dos servidores de nível intermediário corresponderá ao período de agosto/2004 a dezembro/2004.

Parágrafo único - Os efeitos financeiros da primeira avaliação retroagem a 1º de agosto 2004, compensados os valores pagos no período, conforme o disposto no artigo 61 da Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001.

Art. 17 Os casos omissos e as peculiaridades serão resolvidos pela Comissão Gestora.

Art. 18 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogando-se Portaria SUSEP nº 1.880, de 30 de janeiro, de 2004.

JOÃO MARCEO M. R. DOS SANTOS
Superintendente Substituto

**PORTARIA SUSEP nº 2.148, DE 5 DE ABRIL DE 2005 – ANEXO I****MINISTÉRIO DA FAZENDA**
Superintendência de Seguros Privados**Boletim de Avaliação de Desempenho – Nível Superior**

Nome		Matricula			
Cargo\função Comissionada	Data de admissão	Período sob Avaliação			
Avaliador					
Analisar cada item, concedendo o grau ao avaliado de acordo com o desempenho, tendo como referência, os valores máximos constantes na coluna à esquerda.					
Nº	FATORES	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO (0 A 100)	MULTIPLICADOR	PONTUAÇÃO PONDERADA
F1	Qualidade e Produtividade	Desenvolver as atividades com planejamento e organização, de acordo com a quantidade, a complexidade, as Metas, as prioridades e os prazos estabelecidos, evitando deixar pendências ou abster-se de acompanhá-las.		0,3	
F2	Dedicação e Compromisso	Aplica-se com responsabilidade, continua e assiduamente nas atividades desenvolvidas por seu setor, bem como nas tarefas extras fora de sua rotina de trabalho, além de possuir visão global da Instituição cooperando para o cumprimento de sua missão institucional e a consequente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e material disponíveis.		0,3	
F3	Conhecimento do Trabalho e Auto-desenvolvimento	Manter-se atualizados quanto ao conhecimento do trabalho em sua área de atuação, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição, visando à correta execução das atividades pelas quais é responsável e o desenvolvimento o contínuo de suas potencialidades.		0,2	
F4		Encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, ou cooperar para a inovação demonstrando espírito de investigação e pesquisa, e ainda, apresentar propostas, tomar decisões e assumir a responsabilidade e a liderança de trabalho.		0,1	
F5		Ager de forma a proceder com respeito em relação a colegas e chefias, ser flexível para com críticas, valores e percepções diferentes e idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a interação e o espírito de equipe. Tratar com urbanidade e cortesia o público em geral.		0,1	
NOTA FINAL. -----					
Registre, se necessário, no espaço abaixo, os fatos extraordinários, positivos ou negativos, que mais influenciaram no resultado da avaliação.					
Assinatura do Avaliador: Data:			Recurso à Comissão Gestora () SIM () NÃO		
Assinatura do Avaliador: Data:			Recurso à Comissão Gestora () SIM () NÃO		

PORTARIA SUSEP nº 2.148., de 5 de abril de 2005 – ANEXO I-A



MINISTÉRIO DA FAZENDA
Superintendência de Seguros Privados

Boletim de Avaliação de Desempenho – Nível Intermediário

Nome		Matricula			
Cargo\função Comissionada	Data de admissão	Período sob Avaliação			
Avaliador					
Analisar cada item, concedendo o grau ao avaliado de acordo com o desempenho, tendo como referência, os valores máximos constantes na coluna à esquerda.					
Nº	FATORES	DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO (0 A 100)	MULTIPLICADOR	PONTUAÇÃO PONDERADA
F1	Qualidade e Produtividade	Desenvolver as atividades com planejamento e organização, de acordo com a quantidade, a complexidade, as Metas, as prioridades e os prazos estabelecidos, evitando deixar pendências ou abster-se de acompanhá-las.		0,3	
F2	Dedicação e Compromisso	Aplica-se com responsabilidade, contínua e assiduamente nas atividades desenvolvidas por seu setor, bem como nas tarefas extras fora de sua rotina de trabalho, além de possuir visão global da Instituição cooperando para o cumprimento de sua missão institucional e a conseqüente realização dos trabalhos planejados e a consecução dos objetivos esperados, buscando sempre a utilização racional dos recursos técnicos e material disponíveis.		0,3	
F3	Conhecimento do Trabalho e Auto-desenvolvimento	Manter-se atualizados quanto ao conhecimento do trabalho em sua área de atuação, por iniciativa própria ou aproveitando oportunidades oferecidas pela instituição, visando à correta execução das atividades pelas quais é responsável e o desenvolvimento o contínuo de suas potencialidades.		0,2	
F4		Encontrar alternativas ou novos paradigmas para resolver situações cuja solução exceda os procedimentos de rotina, ou cooperar para a inovação demonstrando espírito de investigação e pesquisa, e ainda, apresentar propostas, tomar decisões e assumir a responsabilidade e a liderança de trabalho.		0,1	
F5		Age de forma a proceder com respeito em relação a colegas e chefias, ser flexível para com críticas, valores e percepções diferentes e idéias divergentes ou inovadoras, de modo a favorecer a interação e o espírito de equipe. Tratar com urbanidade e cortesia o público em geral.		0,1	
NOTA FINAL. -----					
Registre, se necessário, no espaço abaixo, os fatos extraordinários, positivos ou negativos, que mais influenciaram no resultado da avaliação.					
Assinatura do Avaliador:			Recurso à Comissão Gestora		
Data:			() SIM () NÃO		
Assinatura do Avaliador:			Recurso à Comissão Gestora		
Data:			() SIM () NÃO		

PORTARIA SUSEP nº 2.148., de 5 de abril de 2005 – ANEXO II

PARAMETROS PARA AVALIAÇÃO

FATOR	INSUFICIENTE (até 49 pontos)	REGULAR (de 50 até 69 pontos)	BOM (de 70 a 89 pontos)	ÓTIMO (acima de 90 pontos)
QUALIDADE E PRODUTIVIDADE	Apresenta trabalhos contendo imperfeições; geralmente está desocupado enquanto os pares estão envolvidos na execução das atividades do setor.	A qualidade e a produtividade do servidor oscilam, sendo ora razoáveis ora insatisfatórias.	Apresenta produtividade de acordo com o esperado, com trabalhos de boa qualidade.	Apresenta trabalho de ótima qualidade. Geralmente é cogitado para atividades urgentes ou de elevada importância.
DEDICAÇÃO E COMPROMISSO	Não apresenta qualquer compromisso com a instituição. Demonstra irresponsabilidade na execução das atividades desenvolvidas pelo setor.	Geralmente não apresenta compromisso com as atividades desenvolvidas pelo setor e com a missão da instituição. Não é eficiente na utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis.	Com frequência demonstra compromisso com as atividades do setor. Geralmente demonstra dedicação satisfatória, compromisso com a missão da instituição e procura utilizar de forma racional os recursos técnicos e materiais disponíveis.	Apresenta excelente visão global da instituição, compromisso para a consecução dos objetivos do seu setor e com a missão institucional. Procura sempre meios racional possível de recursos técnicos e materiais disponíveis.
CONHECIMENTO DO TRABALHO E AUTODESENVOLVIMENTO	Desconhece as atividades realizadas pelo setor, não demonstrando interesse em aperfeiçoar-se em sua área de atuação.	Demonstra alguma habilidade na execução das atividades rotineiras do setor, apresentando interesse em aperfeiçoar-se, sem, entretanto, buscar meios para tal fim.	Demonstra habilidade na execução das atividades rotineiras do setor, geralmente buscando ampliação de conhecimentos a serem aplicados em sua área de atuação.	Constantemente busca manter-se atualizado, aprofundado seus conhecimentos a respeito das atividades desenvolvidas. Torna-se peça fundamental em situações críticas que não envolvam as atividades rotineiras do setor.
CRIATIVIDADE E INICIATIVA	Necessita de permanente cobrança para desenvolvimento das atividades a ele atribuídas. Não é capaz sequer de executar tarefas rotineiras da unidade.	Apresenta baixo grau de interesse e iniciativa em relação à execução de atividades. Somente apresenta iniciativa para lidar com situações rotineiras	Geralmente apresenta propostas buscando soluções alternativas para a execução de atividades novas atribuídas à unidade.	É notadamente criativo, demonstrando, ainda, alto grau de interesse. Sempre toma decisões, apresenta propostas e alternativas, de forma a aperfeiçoar o trabalho e as atribuições de sua unidade.
RELACIONAMENTO, COMUNICAÇÃO E COMPORTAMENTO	Tem dificuldade de relacionamento com o grupo e com a chefia. Perde, com facilidade, o equilíbrio emocional.	É relativamente cooperativo, porém com frequência se mantém alheio a um esforço conjunto: às vezes, entra em conflito com os colegas e com a chefia.	Procura, em geral, cooperar com o grupo, onde é receptivo para aceitar críticas, idéias divergentes ou inovadoras.	Mantém ótimo relacionamento e se engaja harmoniosamente na equipe, demonstrando maturidade, inteligência emocional e acuidade para apresentar idéias inovadoras.

PORTARIA SUSEP nº 2.148., de 5 de abril de 2005 – ANEXO IV

RECURSO – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Identificação do Servidor Avaliado

Nome:

Cargo: Matrícula SIAPE:

Unidade de Lotação:

FUNDAMENTAÇÃO (Se necessário, utilizar o verso) . Obs.: Anexar cópia do BAD correspondente.

Local e data:

Servidor (a) Avaliado (a)

CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA IMEDIATA (Avaliador)

Local e Data:

Chefia Imediata
(carimbo/assinatura)

DECISÃO

Recurso Deferido

Recurso Indeferido

Local e data:

Ciente, Local e data:

P/Comissão Gestora GDSUSEP

Servidor (a) Avaliado (a)

ANEXO V
FORMULAS PARA AJUSTE DOS ESCORES INDIVIDUAIS PARA ATENDIMENTO
AO DISPOSTO NO ART. 5º DO DECRETO 3.762, de 5 de março de 2001.

I – Para ajuste apenas do desvio-padrão, quando este for inferior a 5 e diferente de zero:

$$ea_j = 5 \times \left[\frac{eo_r - m}{dp} \right] + m$$

II- Para ajuste apenas da média:

a) Quando este for superior a 95

$$ea_j = ea_r - m + 95$$

b) Quando este for superior ao resultado da avaliação institucional

$$ea_j = ea_r - m + ai$$

III- Para ajuste tanto do desvio-padrão quanto da média, quando o desvio-padrão for inferior a 5 e diferente de zero e a média for superior a 95:

$$ea_j = 5 \times \left[\frac{eo_r - m}{dp} \right] + 95$$

ONDE: ea_j = escore individual ajustado
 eo_r = escore individual original
 m = média obtida na unidade de avaliação
 dp = desvio-padrão obtido na unidade de avaliação
 ai = resultado da avaliação institucional

Após esse procedimento, cada escore individual final (ef) observará um dos itens abaixo:

(i) Caso não ocorra nenhum escore individual ajustado (ea_j) maior que 100, será:

$$ef = ea_j$$

(ii) Caso ocorra algum escore individual ajustado (ea_j) superior a 100, será:

$$ef = ea_j (EA_j - 100)$$

ONDE: EA_j = maior escore individual ajustado superior a 100
 ef = escore individual final