

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 01/02/2022 | Edição: 22 | Seção: 1 | Página: 75

Órgão: Ministério do Turismo/Fundação Cultural Palmares

PORTARIA Nº 19, DE 25 DE JANEIRO DE 2022

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, de que trata o art. 2º-E da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005.

O PRESIDENTE DA FUNDAÇÃO CULTURAL PALMARES, no uso de suas atribuições conferidas pelo art. 18, Anexo I, do Decreto nº 6.853, de 15 de maio de 2009, considerando o disposto no art. 2º-E, da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, o disposto no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010 e Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016,

Art. 1º Ficam aprovados os critérios e procedimentos específicos, para o monitoramento sistemático e contínuo do desempenho individual dos servidores e institucional da Fundação Cultural Palmares - FCP, bem como de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, de que trata o art. 2º-E da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005.

Parágrafo único. A GDAC é devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura- PECC, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na FCP ou nas entidades referidas no art. 1º da Lei nº 11.233, de 2005.

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

I - Ciclo de Avaliação: o Ciclo de Avaliação corresponderá a um período de 12 (doze) meses, considerado para realização da Avaliação de Desempenho Institucional e Individual, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados durante o referido período;

II - Unidade de Avaliação - UA: unidade organizacional integrante da Estrutura Básica do FCP, conforme relação constante no Anexo II;

III - Unidade Administrativa - UAd: subunidade organizacional que integra cada unidade de avaliação - UA, conforme relação constante no Anexo II;

IV - Responsável pela condução do processo de avaliação da UA: servidor público, com perfil estratégico, indicado pelo dirigente da UA para ser o responsável pelas atribuições de que trata o parágrafo único do art. 9º desta Portaria;

V - Plano de Trabalho - Metas Individuais: é o documento norteador das metas de desempenho e compromissos individuais pactuados em capacitação, entre o servidor e sua chefia imediata, a ser encaminhado à Coordenação de Geral de Gestão Interna - CGI na data fixada no cronograma do Ciclo de Avaliação;

VI - Plano de Trabalho - Metas Institucionais: é o documento que estabelece as Metas Globais e Intermediárias de desempenho fixadas para as UAs e equipes de trabalho, a ser encaminhado à Coordenação Geral de Gestão Estratégica - CGE na data prevista no cronograma do Ciclo de Avaliação;

VII - Metas Globais: são as metas fixadas anualmente para o FCP, em Portaria do Presidente da FCP, que apontam para os resultados esperados no final do Ciclo de Avaliação, com a execução das ações estratégicas que reflitam os objetivos e programas da FCP;

VIII - Metas Intermediárias: são as metas a serem alcançadas ao final de cada Ciclo de Avaliação, pactuadas entre a equipe de trabalho e as chefias das subunidades que integram a UA, as quais devem estar em consonância com as Metas Globais;

IX - Equipe de Trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais atividades necessárias para o alcance das metas intermediárias. Membros desta equipe, quando façam jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º do Decreto nº 7.133, de 2010, serão responsáveis, também, pela execução da fase de avaliação do desempenho individual do servidor relativa à pontuação dos fatores utilizados no processo de avaliação em cada UA;

X - Chefia Imediata: servidor responsável pela coordenação da avaliação de desempenho individual do servidor que lhe seja subordinado, com o apoio do servidor indicado como responsável pelo processo de avaliação da UA; e

XI - Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3º A GDAC não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 4º A GDAC corresponderá ao somatório das avaliações de desempenho individual e institucional, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido na Tabela de Valor do Ponto da GDAC, constante do Anexo I desta Portaria, respeitada a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

§ 1º O somatório do resultado final da pontuação aferida nas avaliações de desempenho individual e institucional será multiplicado pelo valor do ponto da GDAC constante do Anexo I desta Portaria, observando o nível do cargo, a classe e o padrão do servidor.

§ 2º Compete à Coordenação Geral de Gestão Interna - CGI planejar e coordenar as ações de avaliação de desempenho individual e, ainda, consolidar o resultado deste processo com o resultado obtido na avaliação institucional, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento da GDAC, em articulação com as UAs.

§ 3º Compete à Coordenação Geral de Gestão Estratégica - CGE subsidiar a definição das Metas Globais e Intermediárias em cada UA, bem como orientar e consolidar os resultados da avaliação institucional da FCP e encaminhá-los a CGI, no prazo estabelecido no cronograma do Ciclo de Avaliação.

Art. 5º O Presidente da FCP fixará em portaria específica o período do Ciclo de Avaliação, bem como as Metas Institucionais e seus indicadores de resultados.

Art. 6º No prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da publicação das Metas Globais, os responsáveis pelas UAs da FCP deverão elaborar e encaminhar os Planos de Trabalho de suas unidades, constituído de:

a) Plano de Trabalho - Metas Individuais; e

b) Plano de Trabalho - Metas Institucionais.

Parágrafo único. A CGI e a CGE, com a participação do responsável de cada UA, deverá orientar a elaboração do Plano de Trabalho da UA, observando o disposto na presente Portaria e as orientações e diretrizes constantes do ato normativo de que trata o art. 29.

Art. 7º O servidor não pertencente ao Plano Especial de Cargos da Cultura - PECC lotado em UA da FCP deverá integrar a equipe de trabalho da UA, na medida que contribuiu para o alcance das Metas intermediárias e globais, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

CAPÍTULO II

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 8º São consideradas para efeito do pagamento da GDAC as UA relacionadas no Anexo II, com suas respectivas subunidades.

Art. 9º Caberá aos dirigentes das UA indicar formalmente a CGI, um servidor e respectivo suplente, para conduzir o processo de avaliação de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único - Ao responsável pela condução do processo de avaliação da UA compete:

I - orientar, com o apoio da CGE e da CGI, o processo de elaboração dos Planos de Trabalho - Metas Individuais e Institucionais;

II - monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o seu encaminhamento à CGI e a CGE nos prazos estabelecidos no cronograma do Ciclo de Avaliação;

III - solicitar à chefia imediata a identificação dos servidores que compõem as equipes de trabalho que serão responsáveis pelo alcance das metas intermediárias especificadas e, dentre eles, aqueles que deverão participar da fase de avaliação dos fatores de desempenho individual de cada servidor lotado nas UAs; e

IV - apoiar a CGI e a CGE no processo de reavaliação do Plano de Trabalho da UA, com o intuito de propor ajustes, caso venham a ser necessários;

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 10. A Avaliação Individual deverá ser processada considerando o Plano de Trabalho - Metas Individuais - Anexo III e a Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual.

§ 1º Os fatores de desempenho individual considerados para efeito da avaliação da GDAC, conforme estabelecido no § 1º do art. 4º do Decreto 7.133, de 2010, são os seguintes:

I - produtividade no trabalho: otimizar os recursos disponíveis no alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para as UA;

II - conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de aplicar os conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo ocupado pelo avaliado;

III - trabalho em equipe: habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para as UA;

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento do servidor com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir efetivamente para o alcance das metas globais e intermediárias estabelecidas para as UA; e

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo: postura do servidor orientada ao cumprimento de normas e procedimentos que regulam o funcionamento da FCP, observando os princípios e as regras éticas e morais de senso comum.

Art. 11. A Avaliação Individual observará o máximo de 20 (vinte) pontos e o mínimo de 6 (seis), respeitando a seguinte distribuição:

I - até 10 (dez) pontos em decorrência do alcance das metas individuais, pactuadas entre o servidor e a chefia imediata na realização ações de capacitação; e

II - até 10 (dez) pontos na avaliação dos fatores especificados no art. 10.

Parágrafo único. O sistema de pontuação para a avaliação individual, observados os parâmetros fixados neste artigo, é apresentado no Anexo IV.

Art. 12. A avaliação individual deverá ser processada, conforme o procedimento a seguir:

I - resultado obtido na Avaliação da Meta Individual de Capacitação deverá ser calculado utilizando o Formulário constante do Anexo V;

II - resultado obtido na Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual, utilizando o Formulário constante do Anexo VI;

III - consolidação pela chefia imediata dos resultados obtidos na Avaliação Individual, utilizando o Formulário constante do Anexo VII; e

IV - dar ciência ao avaliado dos resultados obtidos no processo de avaliação de desempenho individual.

Art. 13. A pontuação dos Fatores da Avaliação Individual caberá:

I - aos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança; e

II - aos servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 15 ou no inciso II do art.16.

§ 1º A pontuação que se refere o caput desse artigo será realizada observando as seguintes fases:

a) autoavaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do Ciclo de Avaliação;

b) avaliação da equipe subordinada: média da pontuação atribuída pela equipe de trabalho subordinada, em referência ao desempenho funcional do servidor avaliado; e

c) avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado.

Art. 14. A Avaliação Individual dos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança e dos ocupantes de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS, níveis 1 a 3, deverá ser calculada considerando:

I - autoavaliação: 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da equipe: 25% (vinte cinco por cento) do somatório da média aferida; e

III - avaliação da chefia imediata: 60% (sessenta por cento) do somatório da pontuação aferida.

Parágrafo único - Na ausência de pares para avaliar o servidor, serão consideradas as proporções de 27,5 % (vinte e sete e meio por cento) para a autoavaliação e 72,5% (setenta e dois e meio por cento) para a avaliação da chefia imediata.

Art. 15. Os titulares dos cargos de provimento efetivo, integrantes do PECC, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança na FCP farão jus à GDAC 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. 4º, 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 da FCP no período.

Art. 16. Os titulares dos cargos de provimento efetivo, integrantes do PECC, quando não se encontrarem em exercício na FCP 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 na FCP; 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 de 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 será a da FCP.

Art. 17. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - findos 11 (onze) meses da abertura do ciclo, a CGI, por intermédio da DAP, notificará os responsáveis pelas UAs do início dos procedimentos de avaliação de desempenho individual e divulgará o acesso aos formulários de Avaliação Individual, em mídia eletrônica de ampla divulgação na FCP;

II - as chefias imediatas, no âmbito das respectivas UAs, informarão os servidores a elas subordinados e identificados nos Planos de Trabalho da Unidade do início dos procedimentos de avaliação;

III - o avaliado deverá preencher o Formulário de Avaliação dos Fatores de Desempenho Individual, disponível no SEI, Anexo VI, proceder a autoavaliação e encaminhá-la ao avaliador, visando cumprir os prazos estabelecidos no Cronograma do Ciclo de Avaliação, sob pena de fazer jus, apenas, à parcela da Avaliação Institucional da UA a que pertence;

IV - o chefe imediato deverá proceder à avaliação do servidor, bem como indicar os integrantes da equipe de trabalho, que deverão avaliar o desempenho individual do servidor avaliado, utilizando o formulário do Anexo VI, e

V - o chefe imediato deverá ainda:

a) calcular a média da pontuação obtida pelo avaliado na avaliação da equipe de trabalho;

b) proceder, com apoio da CGI, à avaliação do alcance da Meta Individual de Capacitação, utilizando o formulário para Avaliação da Meta de Desempenho Individual, Anexo V;

c) consolidar o resultado da Avaliação Individual, utilizando o formulário para cálculo da avaliação individual, Anexo VII; e

d) dar ciência do resultado ao servidor e formalizá-lo a CGI, por meio do sistema de protocolo, no prazo fixado no cronograma do Ciclo de Avaliação para o processo de Avaliação Individual.

Art. 18. Caberá à CGI:

I - planejar, acompanhar e monitorar as etapas do processo de Avaliação de Desempenho Individual junto as UAs.

II - informar ao chefe imediato o resultado do alcance das Metas Individuais de Capacitação pelo avaliado com o objetivo de finalizar o processo de avaliação individual dos servidores da FCP;

III - monitorar o andamento dos Pedidos de Reconsideração e de Recursos decorrentes dos processos de avaliação individual;

IV - encaminhar para à DAP publicar os atos administrativos necessários para a efetivação do pagamento da GDAC.

V - consolidar o somatório das Avaliações de Desempenho Individual e Institucional;

VI - encaminhar para à DAP publicar no Boletim de Serviço Eletrônico - SEI o resultado final da Avaliação da GDAC; e

VII - encaminhar para a DAP o resultado da avaliação dos servidores para registro no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

Art. 19. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º 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 GDAC correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 2º O disposto no caput não se aplica aos casos de cessão.

Art. 20. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do FCP e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAC, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta pontos).

Art. 21. Para a obtenção dos resultados de desempenho individual dos servidores cedidos na forma constante no art. 16, caberá a CGI, por intermédio da DAP, notificar a unidade de recursos humanos do órgão requisitante do início dos procedimentos do ciclo para que seja apurada a avaliação individual do servidor, nos termos do disposto nos arts. 10 a 14 desta Portaria.

Art. 22. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma UA durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata e pela equipe de trabalho de onde houver permanecido por maior tempo.

§ 1º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades de avaliação, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 2º A Meta Individual de Capacitação poderá ser repactuada em caso de mudança de UA.

Art. 23. Ocorrendo exoneração de cargo em comissão Grupo - Direção e Assessoramento Superior - DAS, níveis 4 a 6 ou equivalentes, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após o ocorrido.

Art. 24. O processo de Avaliação da GDAC será monitorado ao longo do Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional sob a orientação da CGI e da CGE, e sob a supervisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

Art. 25. A Avaliação de Desempenho Individual será apurada anualmente e produzirá efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único - Os servidores serão avaliados em dezembro de cada ano, os resultados processados no mês subsequente e os efeitos financeiros lançados na folha de pagamento do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

Art. 26. O Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual - TOADI será processado e calculado no mês subsequente do final de cada Ciclo de Avaliação, observando a seguinte fórmula:

$$\text{TOADI} = \text{PCMI} + (0,15 \times \text{PAAV} + 0,60 \times \text{PACH} + 0,25 \times \text{MPET})$$

Onde:

TOADI = Total da Pontuação da Avaliação de Desempenho Individual;

PCMI = Pontos alcançados no cumprimento da meta individual;

0,15 = peso da autoavaliação;

PAAV = Pontuação atribuída para a autoavaliação;

0,60 = peso da avaliação da chefia imediata;

PACH = Pontuação atribuída pela chefia imediata;

0,25 = peso da média da avaliação da equipe de trabalho;

MPET = Média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho da UA

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 27. A Avaliação de Desempenho Institucional, parte integrante da GDAC, corresponderá ao somatório da pontuação obtida pelo avaliado no alcance das Metas Globais e Intermediárias.

Art. 28. A Avaliação Institucional observará o máximo de 80 (oitenta) e o mínimo de 24 (vinte e quatro) pontos.

Art. 29. A fixação das Metas Institucionais e o resultado alcançado ao final de Cada Ciclo de Avaliação serão objeto de publicação em Portaria específica do Presidente da FCP.

Art. 30. A sistemática de Avaliação Institucional, para cada Ciclo de Avaliação, será de responsabilidade da CGE, observadas as orientações gerais constantes desta Portaria.

Parágrafo único - As Metas Globais poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciam significativa e diretamente a sua consecução.

Art. 31. As Metas Globais da FCP deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas, metas governamentais do Ministério do Turismo, conforme previsto no § 4º do art. 5º do Decreto nº 7.133, de 2010.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 32. Ao servidor, que não concordar com o resultado da Avaliação Individual, será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, devendo registrar sua discordância no Formulário de Solicitação de Reconsideração de Avaliação Individual, Anexo VIII.

§ 1º O Pedido de Reconsideração deverá ser encaminhado a CGI, no prazo máximo de 10 (dez) dias, contados da ciência do resultado da avaliação individual, conjuntamente com a cópia da avaliação do requerente.

§ 2º A CGI encaminhará o Pedido de Reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

Art. 33. O pedido de reconsideração deverá ser apreciado, pela chefia imediata, no prazo máximo de 5 (cinco) dias, contado a partir do recebimento do pedido, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

Parágrafo único - A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhada a CGI, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

Art. 34. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do Pedido de Reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso a CAD, por intermédio da CGI, no prazo de 10 (dez) dias a contar da ciência do resultado da reconsideração.

§ 1º O recurso deverá ser instruído com:

- I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;
- II - argumentação clara e consistente; e
- III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 2º Caberá à CAD a decisão final sobre o recurso impetrado pelo avaliado, no prazo máximo de 10 (dez) dias, podendo ser prorrogado por igual período.

§ 3º Caso o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio formulário de avaliação dos fatores de desempenho individual, com aposição das assinaturas do avaliador e de pelo menos uma testemunha.

§ 4º Para o acompanhamento das ações relativas ao pedido de reconsideração e ao recurso, é necessária a autuação do requerimento do servidor no sistema de SEI, possibilitando-se a formalização do posicionamento do avaliador, a ciência do responsável pela UA e o posterior encaminhamento a CGI para as providências relativas à eventual apreciação da CAD.

Art. 35. Após o recebimento do recurso interposto pelo servidor caberá a CGI, por intermédio da DAP:

- I - instruir o processo, quando necessário, com informações funcionais do servidor que possam colaborar com a análise do seu desempenho;
- II - convocar a CAD para análise do recurso interposto; e
- III - publicar o resultado da apreciação da CAD no Boletim de Serviço Eletrônico e encaminhar a cópia da decisão ao interessado.

CAPÍTULO VI

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 36. À Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD compete:

- 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 - intermediar, conciliar, e dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;

IV - 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; e

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

Art. 37. A CAD será composta por servidores efetivos, sendo:

I - um representante da CGI que conduzirá o processo junto aos responsáveis pelas UA, visando referendar os procedimentos adotados no ciclo de avaliação, na qualidade de Presidente;

II - um representante da DAP, na qualidade Secretário-Executivo;

III - um representante da CGE que orientará a análise das Metas Globais e Intermediárias de cada UA e a consolidação dos resultados da Avaliação Institucional da FCP; e

IV - dois representantes dos servidores de que trata o art. 1º desta Portaria, indicados pelas respectivas entidades de classe representativas.

§ 1º Para cada titular da CAD deverá ser designado um suplente.

§ 2º Os indicados serão designados mediante Portaria do Presidente da FCP.

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

Art. 38. Caberá à CGI identificar os servidores que alcançaram resultado inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima atribuída à parcela individual e solicitar posicionamento dos responsáveis pela UA sobre possíveis causas que justifiquem a avaliação, com vistas a subsidiar a CAD para proposição de medidas que objetivem a melhoria do desempenho do servidor.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 39. Ao servidor é assegurado o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 40. Caberá aos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do Capítulo IV, da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 41. O ciclo de avaliação de desempenho da FCP, para fins de pagamento das gratificações de desempenho de que trata esta Portaria, terá duração de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de janeiro, com término em 31 de dezembro.

§ 1º A Meta Institucional para o 1º Ciclo de Avaliação é fixada em 100% (cem por cento) da média aritmética da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o ano segundo a Lei Orçamentária Anual - LOA, multiplicado por 100 (cem), conforme apurado no Sistema de Informações Gerenciais e de Planejamento - SigPlan para as seguintes ações prioritárias:

I - Proteção aos Bens Culturais Afro-brasileiros;

II - Fomento a Projetos da Cultura Afro-brasileira;

III - Etnodesenvolvimento das Comunidades Remanescentes de Quilombo;

IV - Pesquisas sobre Cultura e Patrimônio Afro-Brasileiro; e

V - Promoção de Intercâmbios Culturais Afro-brasileiros.

§ 2º A apuração, pela CGE, do resultado de que trata o § 1º, ocorrerá até a data limite de 28 de dezembro, e o processo de aferição da pontuação da avaliação institucional deverá ser objeto de Portaria do Presidente da FCP.

§ 3º Para efeito da aferição da Avaliação Institucional, o resultado obtido e publicado na forma mencionada no § 2º deverá observar o sistema de pontuação apresentado no Anexo IX.

Art. 42. Todos os documentos descritos nesta Portaria deverão tramitar por intermédio do Sistema Eletrônico de Informação - SEI da FCP.

Art. 43. Os casos omissos serão tratados pela CAD.

Art. 44. Ficam revogadas:

I - a Portaria 159, de 17 de dezembro de 2010.

II - a Portaria 122, de 8 de agosto de 2013.

II - a Portaria 225, de 09 de dezembro de 2020.

Art. 45. Esta Portaria entra em vigor em 3 de março de 2022.

SÉRGIO NASCIMENTO DE CAMARGO

ANEXO I

VALOR DO PONTO DA GDAC PARA OS CARGOS DE NÍVEL SUPERIOR

(LEI Nº 13.326, DE 29 DE JULHO DE 2016)

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO A PARTIR DE		
		1º de janeiro 2015	1º de agosto de 2016	1º de janeiro de 2017
	III	46,17	48,93	51,51
ESPECIAL	II	45,34	48,05	50,58
	I	44,53	47,19	49,67
	VI	42,89	45,45	47,84
	V	42,13	44,65	47,00
C	IV	41,39	43,86	46,17
	III	40,67	43,10	45,37
	II	39,97	42,36	44,59
	I	39,28	41,63	43,82
	VI	37,89	40,15	42,26
	V	37,25	39,47	41,55
B	IV	36,62	38,81	40,85
	III	36,01	38,16	40,17
	II	35,41	37,52	39,50
	I	34,83	36,91	38,85
	V	33,65	35,66	37,54
	IV	33,11	35,09	36,94
A	III	32,58	34,53	36,35
	II	32,06	33,97	35,76
	I	31,55	33,43	35,19

VALOR DO PONTO DA GDAC PARA OS CARGOS DE NÍVEL INTERMEDIÁRIO

Em R\$

CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO A PARTIR DE		
		1º de janeiro de 2015	1º de agosto de 2016	1º de janeiro de 2017
	III	21,24	22,51	23,69
ESPECIAL	II	21,09	22,35	23,53
	I	20,95	22,20	23,37
	VI	20,76	22,00	23,16
	V	20,62	21,85	23,00
C	IV	20,48	21,70	22,84
	III	20,35	21,57	22,71

	II	20,22	21,43	22,56
	I	20,09	21,29	22,41
	VI	19,92	21,11	22,22
	V	19,79	20,97	22,07
B	IV	19,67	20,84	21,94
	III	19,55	20,72	21,81
	II	19,43	20,59	21,67
	I	19,31	20,46	21,54
	V	19,16	20,30	21,37
	IV	19,05	20,19	21,25
A	III	18,94	20,07	21,13
	II	18,83	19,95	21,00
	I	18,72	19,84	20,88

VALOR DO PONTO GDAC PARA OS CARGOS DE NÍVEL AUXILIAR

Em R\$

		VALOR DO PONTO A PARTIR DE		
CLASSE	PADRÃO	1º de janeiro de 2015	1º de agosto de 2016	1º de janeiro de 2017
	III	9,27	9,82	10,34
ESPECIAL	II	9,21	9,76	10,27
	I	9,16	9,71	10,22

ANEXO II

UNIDADE DE AVALIAÇÃO	UNIDADE ADMINISTRATIVA - Uad
A - GABINETE DA PRESIDÊNCIA	1 - COORDENAÇÃO TÉCNICA
	2 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DE ALAGOAS
	3 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DA BAHIA
	4 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DO MARANHÃO
	5 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DO RIO DE JANEIRO
	6 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
	7 - REPRESENTAÇÃO REGIONAL NO ESTADO DE SÃO PAULO
B - DEPARTAMENTO DE PROTEÇÃO AO PATRIMÔNIO AFRO-BRASILEIRO	1 - COORDENAÇÃO DE PROTEÇÃO DO PATRIMÔNIO AFRO-BRASILEIRO
	2 - COORDENAÇÃO DE PRESERVAÇÃO DO PATRIMÔNIO AFRO-BRASILEIRO
	3 - COORDENAÇÃO DE ARTICULAÇÃO E APOIO ÀS COMUNIDADES REMANESCENTES DE QUILOMBOS
C - DEPARTAMENTO DE FOMENTO E PROMOÇÃO DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA	1 - COORDENAÇÃO DE PROMOÇÃO DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA
	2 - COORDENAÇÃO DE FOMENTO DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA
	3 - COORDENAÇÃO DE DIVULGAÇÃO DO PATRIMÔNIO AFRO-BRASILEIRO
D - COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO INTERNA	1 - COORDENAÇÃO DE CONVÊNIOS
	2 - COORDENAÇÃO DE EXECUÇÃO ORÇAMENTÁRIA
	3 - COORDENAÇÃO DE LOGÍSTICA
	4 - DIVISÃO DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO
	5 - DIVISÃO DE ADMINISTRAÇÃO DE PESSOAL

6 - DIVISÃO DE CONTABILIDADE	
E - COORDENAÇÃO GERAL DE GESTÃO ESTRATÉGICA	1 - COORDENAÇÃO DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS
F - CENTRO NACIONAL DE INFORMAÇÃO E REFERÊNCIA DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA	1 - COORDENAÇÃO DE ESTUDOS E PESQUISAS
	2 - COORDENAÇÃO DE DISSEMINAÇÃO DE INFORMAÇÕES

ANEXO III

PLANO DE TRABALHO - METAS INDIVIDUAIS					
PERÍODO DE AVALIAÇÃO DE / / A / /					
1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO - UA	2 - RESPONSÁVEL PELA UA	3 - CARGO/FUNÇÃO	4 - MATRÍCULA		
5 - UNIDADE DE ADMINISTRATIVA - UAD	6 - IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE IMEDIATO	7 - CARGO/FUNÇÃO	8 - MATRÍCULA		
9 - IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO		10 - CARGO/FUNÇÃO	11 - MATRÍCULA		
12 - SELECIONE AS PRINCIPAIS ATIVIDADES QUE DESEMPENHA:	13 - SELECIONE OS CONHECIMENTOS QUE VOCÊ POSSUI PARA O DESEMPENHO DE CADA ATIVIDADE	14 - SELECIONE AS HABILIDADES QUE VOCÊ JULGA POSSUIR PARA O DESEMPENHO DE CADA ATIVIDADE	15 - AVALIE COM SUA CHEFIA IMEDIATA O QUE JULGA SER PRECISO PARA MELHORAR SEU DESEMPENHO		16 - SUGIRA CURSOS/EVENTOS
			15.1 CONHECIMENTOS	15.2 HABILIDADES	
USO EXCLUSIVO DA CGI					
CURSO/ EVENTO REALIZADO	PERÍODO	CARGA HORÁRIA	AVALIAÇÃO		OBSERVAÇÃO
			REAÇÃO	RESULTADO	

ANEXO IV

AVALIAÇÃO INDIVIDUAL					
TABELA Nº 1 FATORES E PESOS DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL					
CRITÉRIO		FATORES DE AVALIAÇÃO	% POR FATOR	PONTUAÇÃO MÍNIMA	PONTUAÇÃO MÁXIMA
META INDIVIDUAL	CÓD	ESPECIFICAÇÃO			
	A	CAPACITAÇÃO ANUAL MÍNIMA DE 20 HORAS EM CURSOS GERENCIAIS E/OU TÉCNICOS NECESSÁRIOS AO DESENVOLVIMENTO DAS ATIVIDADES REFERENTES AO CARGO EFETIVO NA UNIDADE DE AVALIAÇÃO			
			50,0	3,0	10,0
		TOTAL DA META INDIVIDUAL	50,0	3,0	10,0
FATORES DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	A	PRODUTIVIDADE NO TRABALHO	10,0	0,6	2,00
	B	CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS	10,0	0,6	2,00
	C	TRABALHO EM EQUIPE	10,0	0,6	2,00
	D	COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO	10,0	0,6	2,00
	E	CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTO E DE CONDUTA NO DESEMPENHO DO CARGO	10,0	0,6	2,00

TOTAL DE FATORES		50,0	3,0	10,00
TOTAL DA META INDIVIDUAL		100,0	6,0	20,0
OS QUESITOS E A PONTUAÇÃO DEFINIDA PARA A META(S) DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL E OS FATORES MÍNIMOS DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL CONFORME PROCESSO A SEGUIR APRESENTADO:				
1.1. META(S) INDIVIDUAL (IS) (RAZÃO = 1,4937)		1.2. FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO (RAZÃO = 1,4937)		
GRAU DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO	GRAU DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO	
A	3,0000	A	0,6000	
B	4,4811	B	0,8962	
C	6,6934	C	1,3387	
D	10,0000	D	2,0000	
1.3. FATOR: CONHECIMENTO DE METODOS E TÉCNICAS (RAZÃO= 1,4937)		1.4. FATOR: TRABALHO EM EQUIPE (RAZÃO= 1,4937)		
GRAU DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO	GRAU DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO	
A	0,6000	A	0,6000	
B	0,8962	B	0,8962	
C	1,3387	C	1,3387	
D	2,0000	D	2,0000	
1.5. FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO (RAZÃO= 1,4937)		1.6. FATOR: CUMPRIMENTO DAS NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA (RAZÃO= 1,4937)		
A	0,6000	A	0,6000	
B	0,8962	B	0,8962	
C	1,3387	C	1,3387	
D	2,0000	D	2,0000	

ANEXO V

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DA(S) META(S) DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Período de Avaliação ____/____/____

1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA:

3- IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome: Cargo/Função: Matrícula SIAPE:

E-mail:

4- IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:

Nome: Cargo/Função: Matrícula SIAPE:

E-mail:

META: Capacitação anual mínima de 20 horas em cursos gerenciais ou técnicos relacionados com as atividades do cargo na Unidade de Avaliação - RAZÃO - 1,4937.

QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
A	3,0000	Inexistência de cursos de capacitação.	
B	4,4811	Realização de cursos de capacitação de até 08 horas em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.	
C	6,6934	Realização de cursos de capacitação com carga horária superior a 08 horas e menores de 20 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.	

D	10,000	Realização de cursos de capacitação com carga horária igual ou superior a 20 horas anuais em áreas gerenciais ou técnicas relacionadas com as atividades do cargo na unidade de avaliação.	
		RESULTADO FINAL	

ANEXO VI

FORMULÁRIO PARA AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Ciclo de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____ Servidor () Equipe () Chefia Imediata ()

1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO:

2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA:

3- IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:

Nome:	Cargo/Função:	Matrícula SIAPE:
E-mail:		

4- IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR:

Nome:	Cargo/Função:	Matrícula SIAPE:	
E-mail:			

FATOR: PRODUTIVIDADE NO TRABALHO: otimizar os recursos disponíveis no alcance das metas estabelecidas pela unidade. - RAZÃO - 1,4937.

QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
A	0,6000	O servidor executa suas atividades sem planejamento e organização, gerando uso inadequado dos recursos disponíveis, o que compromete o alcance das metas.	
B	0,8962	O servidor planeja e organiza suas atividades, alcança as metas estabelecidas, sem a otimização dos recursos disponíveis.	
C	1,3387	O servidor planeja e organiza suas atividades, otimiza os recursos disponíveis, contribuindo para o alcance das metas estabelecidas pela unidade, dentro dos prazos fixados.	
D	2,0000	O servidor planeja e organiza suas atividades, é eficiente, alcança das metas estabelecidas pela unidade, dentro dos prazos fixados e contribui significativamente para a melhoria dos processos.	

FATOR: CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS: capacidade de aplicar os conhecimentos de métodos e técnicas requeridos para desempenhar as atribuições do cargo. RAZÃO - 1,4937.

QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
A	0,6000	O servidor não apresenta conhecimento de métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado.	
B	0,8962	O servidor apresenta pouco conhecimento de métodos e técnicas, necessitando de monitoramento na execução das atividades inerentes ao cargo ocupado.	
C	1,3387	O servidor apresenta conhecimento adequado de métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado.	
D	2,0000	O servidor detém o domínio de métodos e técnicas necessários ao desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo ocupado, apresentando instrumentos inovadores visando o aumento da eficiência dos processos e eficácia no alcance dos resultados de sua Unidade.	

FATOR: TRABALHO EM EQUIPE: habilidade para trabalhar em conjunto com outras pessoas para o alcance das metas estabelecidas pela unidade. RAZÃO - 1,4937.

QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
---------	-----------	------------------------------------	------------------

A	0,6000	O servidor apresenta dificuldade em relacionar-se com a equipe, em lidar com críticas, gerando conflitos no ambiente de trabalho, com prejuízo ao alcance das metas estabelecidas pela unidade.	
B	0,8962	O servidor relaciona-se bem com a equipe e com respeito em relação aos colegas e equipes, mas sua contribuição é pouco significativa para o alcance das metas da unidade.	
C	1,3387	O servidor relaciona-se bem com a equipe e com respeito em relação aos colegas e equipes e contribui de forma objetiva no alcance das metas da unidade.	
D	2,0000	O servidor relacionar-se harmoniosamente com a equipe e com respeito em relação aos colegas e equipes, sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes e inovadoras.	
FATOR: COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO: capacidade de envolvimento com as atividades pela quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir efetivamente para o alcance das metas e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho. RAZÃO - 1,4937.			
QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
A	0,6000	O servidor demonstra pouco interesse e responsabilidade com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo e é pouco comprometido com o alcance das metas fixadas pela unidade.	
B	0,8962	O servidor demonstra interesse com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo e é pouco responsável e comprometido com o alcance das metas fixadas pela unidade.	
C	1,3387	O servidor apresenta interesse e responsabilidade com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo e é comprometido com o alcance das metas fixadas pela unidade.	
D	2,0000	O servidor apresenta interesse e responsabilidade com o desenvolvimento das atividades inerentes ao cargo, é comprometido com o alcance das metas fixadas pelas unidades e visa a melhoria contínua dos processos de trabalho.	
FATOR: CUMPRIMENTO DE NORMAS E PROCEDIMENTOS DE CONDUTA: postura orientada ao cumprimento de normas gerais e procedimentos que regulamentam o funcionamento da instituição e de suas atividades, observando princípios e regras éticas e morais de senso comum. - RAZÃO - 1,4937			
QUESITO	PONTUAÇÃO	DESCRITOR DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	NOTA / AVALIAÇÃO
A	0,6000	Dentro do atual Ciclo de Avaliação, o servidor respondeu processo administrativo disciplinar e foi penalizado.	
B	0,8962	Dentro do atual Ciclo de Avaliação, o servidor respondeu processo de sindicância e foi advertido ou suspenso; ou sofreu processo ético resultando num termo de ajuste de conduta.	
C	1,3387	Dentro do atual Ciclo de Avaliação, o servidor respondeu a processo administrativo questionando o seus procedimentos de conduta ou o cumprimento de normas sem ser penalizado.	
D	2,0000	O servidor observa e cumpre as normas gerais e os procedimentos que regulamentam o funcionamento da instituição e de suas atividades, observando princípios e regras éticas e morais de senso comum.	
		RESULTADO FINAL	

ANEXO VII

FORMULÁRIO PARA O CÁLCULO DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Ciclo de Avaliação: ____/____/____ a ____/____/____

1 - UNIDADE DE AVALIAÇÃO: |

2 - UNIDADE ADMINISTRATIVA: |

3- IDENTIFICAÇÃO DO CHEFE IMEDIATO:

Nome: | Cargo/Função: | Matrícula SIAPE: |

E-mail:		
---------	--	--

4- IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:		
Nome:	Cargo/Função:	Matrícula SIAPE:
E-mail:		

FATORES	Servidor Avaliado	Chefia Imediata	Equipe de Trabalho				
			1	2	3	4	5
Produtividade no Trabalho							
Conhecimento de Métodos de Trabalho							
Trabalho em Equipe							
Comprometimento com o Trabalho							
Cumprimento de Normas e Procedimentos							
TOTAL da avaliação fatores (I)							
PESOS para as Notas dos Avaliadores (II)	0,15	0,6					0,25
RESULTADO da Avaliação dos Fatores (I) x (II)							
SOMATÓRIO da Avaliação dos Fatores Individuais (A)							
AVALIAÇÃO META INDIVIDUAL (B)							
TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL (A+B)							

ANEXO VIII

FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL - GDAC

FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL - GDAC			
PERÍODO DE AVALIAÇÃO / /			
UNIDADE DE AVALIAÇÃO:			
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR AVALIADO:			
NOME:		CARGO/FUNÇÃO:	MATRÍCULA SIAPE:
E MAIL:			
3 - FATORES E AVALIADORES QUESTIONADOS (MARQUE COM UM X)			
COMPETÊNCIAS	CHEFIA IMEDIATA	EQUIPE DE TRABALHO	
I - CUMPRIMENTO DAS METAS DO DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL			
II - PRODUTIVIDADE NO TRABALHO			
III - CONHECIMENTO DE MÉTODOS E TÉCNICAS			
IV- TRABALHO EM EQUIPE			
V- COMPROMETIMENTO COM O TRABALHO			
VI - CUMPRIMENTO DAS NORMAS DE PROCEDIMENTO E DE CONDUTA NO DESEMPENHO DO CARGO			
4 - ARGUMENTAÇÃO/ FUNDAMENTAÇÃO:			
5 - CONSIDERAÇÕES DA CHEFIA:			
() DEFERIDO () DEFERIDO PARCIALMENTE () INDEFERIDO			

ANEXO IX

SISTEMA DE PONTUAÇÃO

AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL SISTEMA DE PONTUAÇÃO		
GRAU DE DESEMPENHO	MONITORAMENTO DE META INSTITUCIONAL	PONTUAÇÃO
A	ALCANÇOU ATÉ 50% DA META	24

B	ALCANÇOU DE 50,1% ATÉ 60,00% META	31		
C	ALCANÇOU DE 60,1% ATÉ 70,0% DA META	35		
D	ALCANÇOU DE 70,1% ATÉ 80,0 DA META	49		
E	ALCANÇOU DE 80,1% ATÉ 90,0% DA META	63		
F	ALCANÇOU DE 90,1% ATÉ 100,0% DA META	80		
AÇÕES	UNIDADE DE MEDIDA	META PREVISTA (A)	META ATINGIDA (B)	% PERCENTUAL DE ALCANCE DA META PREVISTA (C=(B/A)*100)
PROTEÇÃO AOS BENS CULTURAIS AFRO-BRASILEIROS	BEM PRESERVADO	4	D	$I=(D/4)*100$
FOMENTO A PROJETOS DA CULTURA AFRO-BRASILEIRA	PROJETO APOIADO	12	E	$J=(E/12)*100$
ETNODESENVOLVIMENTO DAS COMUNIDADES REMANESCENTES DE QUILOMBOS	COMUNIDADE ATENDIDA	13	F	$K=(F/13)*100$
PESQUISA SOBRE CULTURA E PATRIMÔNIO AFRO-BRASILEIRO	PROJETO APOIADO	2	G	$L=(G/2)*100$
PROMOÇÃO DE INTERCÂMBIOS CULTURAIS AFRO-BRASILEIROS	INTERCÂMBIO REALIZADO	4	H	$M=(H/4)*100$
% CONSOLIDADO DA META				$N=(I+J+K+L+M)/5$

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.