



ANAC

Agência Nacional de Aviação Civil - Brasil

SUMÁRIO

I - DIRETORIA	01
II - ÓRGÃOS DE ASSISTÊNCIA DIRETA E IMEDIATA À DIRETORIA DA ANAC	
a) Gabinete	S/A
b) Assessoria de Relações com Usuários	S/A
c) Assessoria Parlamentar	S/A
d) Assessoria de Comunicação Social	S/A
e) Secretaria-Geral	S/A
f) Ouvidora	S/A
g) Corregedoria	S/A
h) Procuradoria	S/A
i) Auditoria Interna	S/A
j) Gerência-Geral de Investigação e Prevenção de Acidentes Aeronáuticos	S/A
k) Gerência-Geral de Certificação de Produtos Aeronáuticos	S/A
III - ÓRGÃOS ESPECÍFICOS	
a) Superintendência de Serviços Aéreos	19
b) Superintendência de Infra-Estrutura Aeroportuária	19
c) Superintendência de Segurança Operacional	20
d) Superintendência de Relações Internacionais	S/A
e) Superintendência de Estudos, Pesquisas e Capacitação para a Aviação Civil	S/A
f) Superintendência de Administração e Finanças	S/A
IV - GERÊNCIAS REGIONAIS	
a) GER 1 (PA,MA,AP)	S/A
b) GER 2 (PI,CE,RN,PE,PB,AL,SE)	S/A
c) GER 3 (RJ,ES,MG)	S/A
d) GER 4 (SP)	S/A
e) GER 5 (RS,SC,PR)	S/A
f) GER 6 (DF,GO,TO,MT,MS)	S/A
g) GER 7 (AM,AC,RO,RR)	S/A
V- ÓRGÃOS COLEGIADOS	
a) Conselho Consultivo	S/A
b) Plenário	S/A
VI - ANEXO	S/A

I – DIRETORIA

1 - PORTARIA Nº 896, DE 16 DE AGOSTO DE 2007.

Dispõe sobre a aferição de desempenho dos servidores do Quadro Efetivo da Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC, para fins da fixação dos critérios para concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação – GDATR.

O DIRETOR-PRESIDENTE DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL – ANAC, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do art. 8º do Regimento Interno, aprovado pela Resolução nº 01, de 18 de abril de 2006, e tendo em vista o disposto nos arts. 16, 20-A, 20-B, § 2º, 20-D da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, alterada pela Lei nº 11.292, de 26 de abril de 2006, e no Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006, e o que consta do Processo nº 60800.024838/2007-80, resolve:

CAPÍTULO I

DAS GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE REGULAÇÃO E DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVA DE REGULAÇÃO

Art. 1º Fixar os critérios, procedimentos e mecanismos de avaliação individual e institucional para atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação – GDAR aos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Especialista em Regulação de Aviação Civil e de Técnico em Regulação de Aviação Civil e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa de Regulação – GDATR aos servidores ocupantes dos cargos efetivos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo.

Parágrafo único. Para os efeitos desta Portaria:

I - a GDAR é uma vantagem pecuniária que tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANAC e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional;

II - a GDATR é uma vantagem pecuniária que tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANAC, relativas às atividades administrativas e logísticas vinculadas ao exercício da sua competência e à implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação, de subsídio e de apoio técnico às atividades de normatização e regulação e subsídio à formulação de planos, programas e projetos, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

III – a avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais.

IV - a avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho no alcance das metas institucionais prefixadas, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, bem como outras características específicas da ANAC.

CAPÍTULO II DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeito de aplicação da GDAR e da GDATR ficam definidos os seguintes termos:

I - Chefia imediata: servidor ocupante do cargo responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado;

II - Ciclo de avaliação: período compreendido para a realização da avaliação, com vistas a aferir o desempenho individual dos servidores e o desempenho institucional dos órgãos que compõem a estrutura organizacional;

III – Público Alvo: servidores do quadro efetivo, que fazem jus à GDAR ou à GDATR, lotados em cada unidade de avaliação;

IV - Unidade de Avaliação: unidade administrativa em que o servidor, no período a ser avaliado, houver permanecido por mais tempo;

V – Fator de Avaliação: atributo por meio do qual é mensurado o desempenho do servidor.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO

Seção I Dos Percentuais e Limites

Art. 3º A GDAR será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até trinta e cinco por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até quarenta por cento incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

Art. 4º A GDATR será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até vinte por cento incidentes sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual; e

II - até quinze por cento incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Seção II Das Unidades de Avaliação

Art. 5º Para fins de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional ficam definidas como unidades de avaliação:

I – a Diretoria;

II – os órgãos de assistência direta e imediata à Diretoria;

III – as Superintendências; e

IV – as Gerências Regionais.

Seção III

Dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 6º A avaliação de desempenho individual será realizada com base nos fatores indicados a seguir:

I – assiduidade;

II – disciplina;

III - capacidade de iniciativa;

IV - produtividade; e

V – responsabilidade.

Art. 7º A chefia imediata deverá identificar claramente, no Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, conforme Anexo II, a pontuação atingida pelo servidor.

Art. 8º Para fins de mensuração do resultado da avaliação individual, será considerado o Índice de Desempenho Individual – IDI.

§ 1º O IDI deverá ser aferido em escala de zero a cem pontos, de acordo com os fatores de avaliação constantes do art. 6º.

§ 2º A pontuação final de cada servidor será o somatório dos fatores de avaliação referidos no art. 6º, desdobrados em escalas e pontuados conforme apresentado no Anexo II.

§ 3º O valor correspondente à parcela individual da GDAR será obtido pela fórmula constante no Anexo I, item I.

§ 4º O valor correspondente à parcela individual da GDATR será obtido pela fórmula constante no Anexo I, item II.

§ 5º A avaliação de desempenho individual deverá observar, ainda, os seguintes critérios:

I - a nota da avaliação individual de cada servidor será determinada pela soma dos pontos obtidos em todos os cinco fatores considerados, totalizando no mínimo zero e no máximo cem pontos, em escala decimal;

II - o valor da média aritmética das avaliações de desempenho individual, do conjunto de todos os servidores da unidade de avaliação, não poderá ser superior ao resultado da avaliação institucional;

III – a média aritmética das avaliações de desempenho individual do conjunto de todos os servidores da unidade de avaliação deverá ser menor ou igual a noventa e cinco pontos e, caso a média aritmética seja maior do que noventa e cinco pontos, a Gerência Geral de Recursos Humanos da Superintendência de Administração e Finanças - GGRH/SAF aplicará a fórmula de ajuste constante no Anexo I, item IV;

IV - o desvio-padrão deverá ser maior ou igual a cinco, considerando o conjunto de avaliações em cada unidade de avaliação, observado a fórmula constante no Anexo I, item III e, caso o desvio-padrão seja menor do que cinco e diferente de zero, a GGRH/SAF aplicará a fórmula de ajuste constante no Anexo I, item V;

V – se, concomitantemente, a média for maior do que noventa e cinco pontos e o desvio-padrão inferior a cinco, a GGRH/SAF, aplicará a fórmula de ajuste constante no Anexo I, item VI;

VI - caso ocorra alguma Nota Final Ajustada (NFA) superior a cem após aplicação das fórmulas mencionadas no Anexo I, itens IV, V e VI, deverá ser aplicada a fórmula constante no mesmo Anexo I, item VII;

VII - se o desvio-padrão for igual a zero, a GGRH/SAF devolverá as avaliações aos respectivos avaliadores para revisão;

Parágrafo único. Na hipótese de haver unidade de avaliação com apenas um integrante, a avaliação de desempenho individual não poderá exceder a noventa e cinco pontos, não sendo aplicável o critério de valor mínimo para o desvio-padrão do servidor avaliado.

Seção IV Da Avaliação de Desempenho Institucional

Art. 9º Para efeito de Avaliação de Desempenho Institucional deverá ser observado o seguinte:

I - as diretrizes institucionais e as respectivas metas, bem como suas quantificações e revisões a cada ciclo de avaliação serão elaboradas em consonância com as metas previstas no Plano Plurianual;

II - as metas institucionais estabelecidas para cada ciclo de avaliação e, no que couber, os seus pesos relativos, serão definidos em uma escala de um a cem pontos percentuais, sendo que o somatório de todos os pesos deve ser igual a cem pontos percentuais;

III - as metas institucionais serão propostas pelo Comitê de Avaliação de Desempenho e submetidos à aprovação da Diretoria, devendo o ato ser publicado no Diário Oficial da União até o primeiro dia do início do respectivo ciclo;

IV - poderão ser definidos pesos diferentes para cada meta estipulada;

V - o grau de alcance das metas, expresso em pontos percentuais, consolidados pela GGRH/SAF, com base no IDIM, em decorrência das informações providas pelos titulares das unidades de avaliação, serão submetidos à aprovação da Diretoria até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do ciclo de avaliação.

Art. 10. Para fins de mensuração dos percentuais relativos à GDAR e à GDATR, respectivamente de até quarenta por cento até quinze por cento incidentes sobre o maior vencimento básico do cargo, relativo à Avaliação de Desempenho Institucional, será adotado como base o Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM, único para a ANAC.

§ 1º O IDIM será aferido com base nos índices de desempenho de cada meta institucional, obtido a partir do grau de alcance, medido em escala de zero a cem pontos;

§ 2º A pontuação alcançada pelo Resultado Final da Avaliação de Desempenho Institucional, para efeito de cálculo do valor da gratificação, deverá ser aplicada em pontos percentuais sobre o máximo da gratificação estabelecido em lei, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo.

§ 3º Poderão ser definidos pesos diferentes para cada meta estipulada.

§ 4º A correlação entre o IDIM e a Pontuação Final da Avaliação de Desempenho Institucional será estabelecida com base na Escala de Pontuação abaixo:

ÍNDICE DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL MÉDIO – IDIM	PONTUAÇÃO FINAL DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL
$70 < \text{IDIM} \leq 100$	100%
$60 < \text{IDIM} \leq 70$	80%
$50 < \text{IDIM} \leq 60$	60%
$40 < \text{IDIM} \leq 50$	40%
$30 < \text{IDIM} \leq 40$	20%
$0 \leq \text{IDIM} \leq 30$	0%

Seção V Dos Ciclos de Avaliação

Art. 11. As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente e corresponderão aos períodos abaixo especificados:

I - Ciclo I: corresponde ao período de setembro a fevereiro, com processamento em março;

II - Ciclo II: corresponde ao período de março a agosto, com processamento em setembro.

§ 1º O resultado das avaliações terá efeito financeiro mensal, por período igual ao da avaliação, iniciando-se no mês de processamento, respectivamente, março ou setembro.

§ 2º Na hipótese do servidor ter entrado em exercício fora dos ciclos estabelecidos neste artigo, os efeitos financeiros serão calculados a partir da data do início do seu exercício, tendo como base o período de avaliação correspondente.

Art. 12. O valor da GDAR e da GDATR a ser pago ao servidor corresponderá ao somatório dos resultados atribuídos às parcelas individual e institucional.

Parágrafo único. Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da respectiva GDAR ou GDATR, o servidor continuará percebendo o valor correspondente à pontuação obtida em sua última avaliação, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. A partir do mês de início da implementação das avaliações e até o mês subsequente à sua conclusão, a GDAR será paga no percentual de sessenta e três por cento e a GDATR será paga no percentual de dez por cento, incidente sobre o vencimento básico de cada servidor, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro desta primeira avaliação.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no *caput* àqueles servidores que retornarem de afastamento não remunerado.

Art. 14. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados:

I - no primeiro dia útil do mês anterior ao que finaliza o ciclo de avaliação, a GGRH/SAF notificará e disponibilizará aos órgãos que compõem a estrutura organizacional da ANAC os formulários pertinentes à avaliação da GDAR e da GDATR;

II - até o sétimo dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, a GGRH/ SAF deverá apresentar os resultados da Avaliação de Desempenho Institucional;

III - até o décimo dia do mês subsequente que finaliza o ciclo de avaliação, a chefia imediata procederá à avaliação individual, mediante o preenchimento dos Formulários de Avaliação de Desempenho Individual;

IV - imediatamente após a avaliação de que trata o inciso anterior, será dada ciência ao servidor pela chefia imediata da pontuação obtida em cada fator avaliado, sem arredondamentos ou ajustes;

V - o servidor deve registrar sua concordância ou não quanto ao resultado da avaliação em até sete dias, contados a partir do recebimento do resultado e, nos casos de licenças, afastamentos legais e viagens a serviço, o prazo contará a partir da data de retorno ao serviço;

VI - até o sétimo dia do segundo mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, a SAF consolidará os resultados das avaliações individuais e da avaliação institucional;

VII - havendo retardamento no envio das avaliações à SAF e no processamento do pagamento, o avaliado continuará percebendo a GDAR e a GDATR no valor que lhe vinha sendo pago no ciclo de avaliação imediatamente anterior, procedendo-se aos eventuais acertos financeiros no mês subsequente ao de recebimento e processamento das avaliações.

Seção VI
Do Pagamento da Gratificação aos Servidores
Ocupantes de Cargo em Comissão

Art. 15. O ocupante de cargo efetivo referido no art. 1º, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus a GDAR e a GDATR nas seguintes condições:

I – ocupantes de cargos comissionados CCT I, II, III e IV, CGE IV, CAS I e II e CA III ou cargos equivalentes, terão como avaliação individual e institucional o percentual atribuído a título de avaliação institucional à ANAC, que incidirá sobre o valor máximo de cada parcela;

II – ocupantes de cargos comissionados CCT V, CGE I, II e III, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, perceberão a GDAR ou a GDATR calculada no seu valor máximo;

III - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, para ocupar cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS nível 4 ou equivalente, perceberá a GDAR ou a GDATR no valor de setenta e cinco por cento, do seu valor máximo; e

IV - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, para ocupar cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superior - DAS níveis 5 e 6, ou equivalentes, e Cargo de Natureza Especial (NES), perceberá a GDAR ou a GDATR calculada no seu valor máximo.

§1º Os servidores investidos em um dos cargos, referidos nos incisos I a IV deste artigo, não devem ser considerados no conjunto de servidores da unidade de avaliação para efeito do cálculo de que tratam os incisos I e II do § 5º do art. 8º.

§2º Os servidores de que tratam os incisos I a IV deste artigo, quando exonerados daqueles cargos comissionados, farão jus ao percentual integral respectivo, se em exercício estiveram naqueles cargos por tempo igual ou superior a dois terços do ciclo de avaliação e, se por tempo inferior, receberão cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, acrescido do valor correspondente à avaliação institucional do período.

Art. 16. O servidor ocupante de um dos cargos efetivos referidos no art. 1º quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, seja em cargo comissionado ou não, perceberá a GDAR ou a GDATR calculada com base nas mesmas regras válidas para os servidores que se encontra em exercício na ANAC.

CAPÍTULO IV
DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – CAD

Seção I
Da Constituição e da Competência do Comitê

Art. 17. Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho – CAD, no âmbito da ANAC, com a finalidade de:

I – propor à Diretoria as metas institucionais estabelecidas para cada ciclo de avaliação e, no que couber, os seus pesos relativos;

II – julgar, em última instância, o recurso interposto pelo servidor quanto à sua avaliação individual;

III - acompanhar o processo de avaliação de desempenho, com o objetivo de identificar distorções, visando seu aprimoramento.

§1º Integrarão o CAD os seguintes membros, designados por ato do Diretor-Presidente:

- a) um representante da GGRH/SAF, que exercerá o papel do Coordenador dos trabalhos;
- b) um representante de cada Superintendência e da GGCP;
- c) um representante dos servidores de cada cargo pertencente ao Quadro Efetivo.

§2º Cada membro do CAD deverá ter um suplente que o substituirá nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares.

Art. 18. Compete ao CAD adotar os seguintes procedimentos:

I - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos;

II - propor as ações e os treinamentos necessários, objetivando a melhoria do desempenho do servidor;

III - orientar e acompanhar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente;

CAPÍTULO V DOS RECURSOS

Art. 19. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

Art. 20. Em caso de discordância quanto ao resultado da avaliação, o servidor poderá ingressar com recurso tempestivo, considerando os procedimentos e prazos a seguir especificados:

I - o servidor poderá interpor recurso do resultado de sua avaliação individual ao avaliador, no prazo máximo de sete dias, contado a partir do primeiro dia após o recebimento dos resultados;

II - o requerimento de revisão deverá ser fundamentado;

III - no prazo máximo de quatro dias a partir do recebimento do recurso, o avaliador poderá, de forma fundamentada, reconsiderar totalmente sua decisão, deferir parcialmente ou indeferir o pleito;

IV - na hipótese do deferimento parcial ou indeferimento, a chefia imediata deverá encaminhar o resultado da avaliação ao seu superior imediato, que apreciará, no prazo máximo de quatro dias, de forma fundamentada, os argumentos das partes modificando total ou parcialmente a decisão anterior ou mantendo-a;

V - o servidor poderá, no prazo de dez dias a partir da ciência do resultado do recurso, encaminhar, em última instância administrativa, recurso ao Comitê de Avaliação de Desempenho - CAD;

VI - o CAD julgará o recurso no prazo máximo de quinze dias a partir da data de recebimento, sendo a decisão comunicada ao avaliador, ao avaliado e à SAF, para as providências complementares.

§1º Nos casos de licenças, afastamentos legais e viagens a serviço, o prazo para recurso do servidor contará a partir da data de retorno ao serviço.

§2º No caso de alteração da pontuação do servidor, em decorrência de recurso, deverá ser observado, pelas esferas decisórias, o disposto no art. 8º.

§3º A ausência de ciência ou a interposição de recurso pelo avaliado não obsta o envio da Avaliação de Desempenho Individual à GGRH/SAF;

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 21. Compete à GGRH/SAF adotar os seguintes procedimentos:

I - disponibilizar aos órgãos que compõem a estrutura organizacional da ANAC os formulários pertinentes à avaliação de desempenho da GDAR e da GDATR;

II - providenciar as medidas administrativas necessárias à efetivação dos pagamentos referentes às gratificações;

III - encaminhar à Diretoria, para conhecimento, relatório circunstanciado sobre o resultado final do processo de avaliação;

IV - propor a publicação no Diário Oficial da União - DOU do resultado final da consolidação da avaliação institucional;

V - efetuar os devidos registros, pagamentos e guarda de toda a documentação relativa ao processo de avaliação;

VI - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos;

VII - providenciar a implantação da GDAR e da GDATR no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE;

VIII – desenvolver e implantar, em conjunto com a Gerência de Informática/SAF, sistema eletrônico para processamento da GDAR e da GDATR.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MILTON ZUANAZZI
Diretor – Presidente

Anexo I**FÓRMULAS PARA A CONCESSÃO E AJUSTES DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS****I – Fórmula para o cálculo do valor correspondente à parcela individual da GDAR****(Art. 8º, § 3º)**

$$PI = (IDI \times 0,35 \times VB) : 100$$

Onde:

PI = Parcela Individual da GDAR em reais (R\$)

IDI = Índice de Desempenho Individual

VB = Vencimento Básico

II - Fórmula para o cálculo do valor correspondente à parcela individual da**GDATR (Art. 8º, § 4º)**

$$PI = (IDI \times 0,20 \times VB) : 100$$

Onde:

PI = Parcela Individual da GDAR em reais (R\$)

IDI = Índice de Desempenho Individual

VB = Vencimento Básico

III – Fórmula aplicada para cálculo do desvio-padrão para a avaliação de desempenho individual (Art. 8º § 5º inciso IV).

$$DP = \sqrt{\frac{(X_i - X)^2 \cdot f_i}{n}}$$

X = Média Aritmética das notas

Xi = Nota individual do servidor

fi = freqüência

n = número de servidores avaliados

IV – Fórmula para ajuste apenas da média, quando esta for superior a 95:

$$NFA = NFADI - M + 95$$

Onde,

NFA = Nota Final Ajustada;

NFADI = nota Final obtida na Avaliação de Desempenho Individual;

M = Média.

V – Fórmula para ajuste apenas do desvio-padrão, quando este for inferior a 5 e diferente de 0 (Zero):

NFA = 5x	$\frac{NFADI - M}{DP}$	+ M
	}	

Onde,

NFA = Nota Final Ajustada;

NFADI = nota Final obtida na Avaliação de Desempenho Individual;

M = Média;

DP = Desvio-Padrão.

VI - Fórmula para ajuste tanto do desvio-padrão quanto da média, quando o desvio padrão for inferior a 5 e diferente de 0 e a média for superior a 95:

NFA = 5x	$\frac{NFADI - M}{DP}$	+ 95
	}	

Onde,

NFA = Nota Final Ajustada;

NFADI = Nota Final obtida na Avaliação de Desempenho Individual;

M = Média;

DP = Desvio-Padrão.

VII - Fórmula a ser aplicada caso ocorra alguma Nota Final Ajustada (NFA) superior a 100, (Art. 8º, § 5º, VI):

$$NF = NFA - (MNFA - 100)$$

Onde,

NF = Nota Final Individual

NFA = Nota Final Ajustada;

MNFA = Maior Nota Final Ajustada.

VIII - Fórmula a ser aplicada para o cálculo da parcela correspondente à gratificação de desempenho institucional da GDAR e da GDATR (Art. 10, II):

$$\text{GDAR Institucional} = (\text{IDIM adotado} \times 0,40) : 100$$

$$\text{GDATR Institucional} = (\text{IDIM adotado} \times 0,15) : 100$$

Obs: Todos os cálculos descritos neste anexo deverão considerar números com precisão de 5 casas decimais ou mais. Após a conclusão de todos os ajustes as notas a serem atribuídas aos servidores deverão ser truncadas, sem arredondamentos, devendo ser considerada apenas a parte inteira destas.



FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL DO SERVIDOR

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR		
NOME		MAT/SIAPE
CARGO EFETIVO	CLASSE	PADRÃO
UNIDADE DE EXERCÍCIO		DATA DE EXERCÍCIO ____/____/____
PERÍODO A QUE SE REFERE À AVALIAÇÃO: De: ____/____/____ Até: ____/____/____		DATA DA AVALIAÇÃO: ____/____/____
IDENTIFICAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA (AVALIADOR)		
NOME		MAT/SIAPE
CARGO EFETIVO	CLASSE	PADRÃO
CARGO EM COMISSÃO		CÓDIGO

INSTRUÇÕES: ASSINALE APENAS UMA ALTERNATIVA EM CADA UM DOS REQUISITOS DE AVALIAÇÃO

Significado das escalas de A a E:

- A. Nunca: 0%
- B. Raramente: até 25%
- C. Com frequência: até 50%
- D. Quase sempre: até 75%
- E. Sempre: até 100%

I. ASSIDUIDADE: capacidade de manter a pontualidade, a constância e a ininterruptão na jornada diária estabelecida.					
REQUISITOS	A	B	C	D	E
Comparece regularmente ao trabalho	0	1	2	3	4
Cumprir pontualmente o horário estabelecido para a jornada de trabalho	0	1	2	3	4
Evita ausências injustificadas	0	1	2	3	4
Apresenta dedicação ao trabalho.	0	1	2	3	4
Total de pontos					

II. DISCIPLINA: capacidade para observar e cumprir normas e regulamento, e de manter um padrão de comportamento adequado à administração pública e aos padrões éticos da instituição.					
REQUISITOS	A	B	C	D	E
Conhece e cumpre as normas e regras da agência e de sua unidade de exercício.	0	1	2	3	4
Observa, cumpre e faz cumprir as normas legais e regulamentares.	0	1	2	3	4
Executa as atividades com ética e profissionalismo	0	1	2	3	4
Trata com urbanidade e profissionalismo as pessoas no ambiente de trabalho.	0	1	2	3	4
Encaminha corretamente os assuntos que fogem do seu poder de decisão.	0	1	2	3	4
Manter a apresentação pessoal de acordo com os padrões estabelecidos pela instituição.	0	1	2	3	4
Total de pontos					

III. CAPACIDADE DE INICIATIVA: capacidade para atuar proativamente, buscando atitudes que impactem positivamente seu ambiente de trabalho.					
REQUISITOS	A	B	C	D	E
Apresenta idéias e sugestões que contribuem para a melhoria do trabalho	0	1	2	3	4
Executa regularmente seu trabalho, sem necessidade de orientação.	0	1	2	3	4
Apresenta soluções criativas na ausência de instruções detalhadas ou em situações que extrapolam a normalidade	0	1	2	3	4
Antecipa-se regularmente às necessidades, buscando informações para solucionar problemas e atingir resultados.	0	1	2	3	4
Demonstra disponibilidade e solidariedade com o trabalho dos colegas, visando à melhoria do desempenho geral.	0	1	2	3	4

Total de pontos	
-----------------	--

IV. PRODUTIVIDADE: capacidade para realizar atividades tanto sob aspecto qualitativos quanto quantitativos, considerando-se os fatores tempo, emprego de recursos materiais e/ou financeiros e organização.

REQUISITOS	A	B	C	D	E
O volume de trabalho produzido é proporcional à complexidade das atividades desenvolvidas, ante aos recursos disponibilizados.	0	1	2	3	4
Executa as suas atividades com presteza, dentro de um prazo adequado.	0	1	2	3	4
Utiliza com racionalidade os meios materiais /financeiros colocados a sua disposição.	0	1	2	3	4
Realiza efetivamente as atividades do cargo que ocupa, atendendo aos padrões de qualidade, custo e prazos estabelecidos.	0	1	2	3	4
Contribui com seu trabalho para o aumento dos padrões de excelência da Agência	0	1	2	3	4
Total de pontos					

V. RESPONSABILIDADE: capacidade demonstrada por habilidades, atitudes e consciência com relação a seu trabalho, bem como o zelo pelos bens públicos colocados sob sua guarda.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	A	B	C	D	E
O resultado de seu trabalho é confiável, provem de procedimentos seguros que geram credibilidade.	0	1	2	3	4
Mostra preocupação com o encaminhamento de problemas de natureza complexa, que exigem tratamento diferenciado.	0	1	2	3	4
Demonstra cuidado e zelo com o patrimônio sob sua responsabilidade	0	1	2	3	4
Demonstra comprometimento com o trabalho	0	1	2	3	4
Demonstra possuir espírito público, desempenhando suas tarefas com a consciência da importância do seu trabalho para com a Instituição.	0	1	2	3	4
Total de pontos					

JUSTIFICATIVA PARA OS CONCEITOS NUNCA E RARAMENTE:

Rubrica Chefia Imediata: _____

Rubrica do Servidor Avaliado: _____



ANEXO III
SOMATÓRIO DOS CONCEITOS OBTIDOS

Nome do Servidor Avaliado:
Matricula SIAPE:
Unidade de Exercício:

FATOR	PONTOS
I - ASSIDUIDADE	
II - DISCIPLINA	
III - CAPACIDADE DE INICIATIVA	
IV - PRODUTIVIDADE	
V - RESPONSABILIDADE	
TOTAL - IDI	

Obs: O total estará sujeito a ajustes, conforme disposto no Art. 8º

Data: ____/____/____ Assinatura do Avaliador: _____

Ciente do Avaliado.

Data: ____/____/____ Assinatura do Servidor: _____



ANEXO IV

FORMULÁRIO DE SOLICITAÇÃO DE REVISÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

RECURSO À CHEFIA IMEDIATA

A Sua Senhoria o Senhor

_____, ocupante do cargo efetivo de _____, Classe “__”, Padrão __, matrícula SIAPE nº _____, vem mui respeitosamente requerer a VS^a, em grau de recurso, revisão da avaliação da GDAR (___) ou da GDATR (___), por discordar do grau atribuído ao(s) fator(es), a seguir especificados, a vista dos seguintes argumentos:

FATOR QUESTIONADO	ITENS QUESTIONADOS
() A - PRODUTIVIDADE	(1) (2) (3) (4)
() B - DISCIPLINA	(1) (2) (3) (4) (5) (6)
() C - CAPACIDADE DE INICIATIVA	(1) (2) (3) (4) (5)
() D - PRODUTIVIDADE	(1) (2) (3) (4) (5)
() E - RESPONSABILIDADE	(1) (2) (3) (4) (5)

ARGUMENTOS:

Nestes termos,
Pede Deferimento

_____, _____ de _____ de 200__

Assinatura do Servidor
ANEXO V
FORMULÁRIO DE MANIFESTAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA SOBRE A SOLICITAÇÃO DE
REVISÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

Nome do Servidor Avaliado: Matricula SIAPE: Unidade de Exercício:

MANIFESTAÇÃO DA CHEFIA IMEDIATA

DEFIRO

Encaminhe-se à Gerência-Geral de Recursos Humanos para acompanhamento e registro.

DATA: ___/___/___

ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA: _____

INDEFIRO

Encaminhe-se à Comissão de Avaliação de Desempenho, em última instância, para deliberação, tendo em vista não terem sido acatadas às argumentações do servidor para alteração da pontuação.

DATA: ___/___/___

ASSINATURA DA CHEFIA IMEDIATA: _____

. . . DATA: ____/____/_____ CIÊNCIA DA CHEFIA IMEDIATA
. . DATA: CIÊNCIA DO SERVIDOR:
DATA: ____/____/_____ COMISSÃO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO Encaminhe-se a Gerencia - Geral de Recursos Humanos DATA: ____/____/_____

III - ÓRGÃOS ESPECÍFICOS
Superintendência de Serviços Aéreos

1 - PORTARIA Nº 875/SSA, DE 15 DE AGOSTO DE 2007.

Autoriza o funcionamento jurídico de empresa de
Serviço Aéreo Especializado.

O SUPERINTENDENTE DE SERVIÇOS AÉREOS DA AGÊNCIA NACIONAL DE AVIAÇÃO CIVIL – ANAC, no uso da delegação de competência outorgada pelo art. 1º da Portaria nº 165/DIR, de 17 de julho de 2006 e também das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 102 da Resolução nº 1/ANAC, de 18 de abril de 2006, e ainda considerando o disposto na Lei nº 7.565, de 19 de dezembro de 1986, na Portaria nº 190/GC-5, de 20 de março de 2001 e tendo em vista o que consta no Processo nº 60800.025207/2007-88, resolve:

Art. 1º Autorizar, por 12 (doze) meses, o funcionamento jurídico da empresa Amazon Aero Agrícola Ltda, com sede social na cidade de Tangará da Serra, no Estado do Mato Grosso.

Art. 2º A execução do serviço Aeroagrícola, ficará condicionada à expedição da autorização para operar.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MÁRIO ROBERTO GUSMÃO PAES
Superintendente de Serviços Aéreos

Superintendência de Infra-Estrutura Aeroportuária

1 - AUTORIZAÇÃO PARA FUNCIONAMENTO DE ESCOLA DE AVIAÇÃO CIVIL PARA O TRATO DA CARGA AÉREA.

A Superintendência de Segurança Operacional, no uso de suas atribuições, conferidas pelo artigo 59 do Regimento Interno da Agência Nacional de Aviação Civil, aprovado pela Resolução nº.

01, de 18 de abril de 2006, publicada no Diário Oficial da União do dia 20 de abril de 2006, autoriza o funcionamento como Escola de Aviação Civil para o trato da Carga Aérea, a empresa VARIG LOGÍSTICA S/A. – “VARIGLOG”, CNPJ nº. 40.661.143/0001-57, com sede na cidade de São Paulo / SP, CEP 51011-040, credencia seus cursos e homologa os seguintes instrutores: Sr. Fernando José Olivério, portador do CPF nº. ***.***.***-**, Sr. José Amaro dos Santos, portador do CPF nº. ***.***.***-**, Sr. Luís Horácio Jawerbaum, portador do CPF nº. ***.***.***-**, Sr. Edvaldo Aparecido Cochi, portador do CPF nº. ***.***.***-**, Sr. João Alves Moreira Filho, portador do CPF nº. ***.***.***-**, Sr. Hércules Gomes de Souza, portador do CPF nº. ***.***.***-** e Sra. Eliani Ribeiro Menezes, portadora do CPF nº. 046.322.598-88, em conformidade com a Portaria nº. 355A/DGAC, de 27 de outubro de 2003 e despacho dado ao requerimento atinente ao Processo nº. 60800.032206/2007-90.

Superintendência de Segurança Operacional

1 - REVOGAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO DE FUNCIONAMENTO.

O Superintendente de Segurança Operacional, no uso de suas atribuições, conferidas pelo artigo 57 do Regimento Interno da Agência Nacional de Aviação Civil, aprovado pela Resolução nº 01, de 18 de abril de 2006, publicada no Diário Oficial da União do dia 20 de abril de 2006, tendo em vista o que consta do Processo nº 60850.006432/2007-20, revogou a autorização de funcionamento do Aeroclube de Umuarama, com sede em Umuarama-PR.

HENRIQUE AUGUSTO GABRIEL
Secretário-Geral