



SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS

PORTARIA SUSEP Nº 4.343, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2011.

Regulamenta critérios e procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional visando à atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Específica da Susep – GDASUSEP aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano de Cargos da Susep.

O SUPERINTENDENTE SUBSTITUTO EVENTUAL DA SUPERINTENDÊNCIA DE SEGUROS PRIVADOS – SUSEP, tendo em vista o disposto no artigo 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, no uso das atribuições que lhe confere o inciso VI do art. 68 do Regimento Interno de que trata a Resolução CNSP nº 229, de 27 de dezembro de 2010, e conforme o inciso IV da Instrução Susep nº 51, de 15 de março de 2011,

RESOLVE:

Art. 1º Aprovar, na forma desta Portaria, os critérios e procedimentos específicos do monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Específica da Susep – GDASUSEP.

Parágrafo Único - A GDASUSEP é devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Susep e aos titulares de cargos integrantes do quadro suplementar, quando em exercício de atividades na Susep.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A gratificação de que trata o artigo 1º desta Portaria, será atribuída ao servidor em função do alcance de metas de desempenho individual e do desempenho institucional da Susep.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

§ 1º a avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais e deverá ser segmentada em:

I - metas globais; e

II - metas intermediárias.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais e deverá ser segmentada em:

I - “Plano de Gestão de Desempenho Individual”; e

II - “Competências Aferidas no Desempenho Individual”.

Art. 4º As metas de desempenho institucional e as metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho da Susep.

Art. 5º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional da Susep, tendo como referência as metas globais e intermediárias das unidades internas;

II - unidade interna de avaliação: unidade administrativa da Susep, de acordo com sua estrutura básica, que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, a partir de critérios geográficos ou de hierarquia organizacional;

III - chefia imediata: responsável pela coordenação da avaliação de desempenho individual do servidor que lhe seja subordinado, cabendo-lhe conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas pactuadas no plano de trabalho.

IV - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no plano de trabalho;

V - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores da Susep; e

VI - plano de trabalho: documentos representativos dos compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe de trabalho, em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, visando aferir o desempenho individual e institucional por meio do acompanhamento do cumprimento das metas globais, intermediárias e individuais.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Do Ciclo de Avaliação

Art. 6º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto no primeiro ciclo.

Parágrafo único - O primeiro ciclo da avaliação de desempenho será iniciado 30 (trinta) dias após a publicação, em ato do Superintendente, das metas globais e intermediárias da

Susep, contendo as respectivas unidades internas de avaliação, e encerrar-se-á em 30 de novembro de 2012.

Seção II Dos Critérios de Pontuação

Art. 7º A GDASUSEP será atribuída no limite máximo de 100 (cem) pontos e no mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, e o valor total a ser pago será calculado multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo XII da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008 e suas atualizações, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor e respeitada a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, que deverá aferir os resultados dos segmentos Metas Globais e Metas Intermediárias; e

II - até vinte pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual, que deverá aferir os resultados obtidos nos segmentos “Plano de Gestão de Desempenho Individual” e “Competências Aferidas no Desempenho Individual”.

§ 1º Cada segmento de avaliação deverá ter uma pontuação máxima de cem pontos.

§ 2º A avaliação das Metas Globais deverá representar a proporção de trinta e dois por cento do total geral e a avaliação das Metas Intermediárias a proporção de quarenta e oito por cento do total geral.

§ 3º A avaliação do “Plano de Gestão de Desempenho Individual” deverá representar a proporção de quatorze por cento do total geral e a avaliação das “Competências Aferidas no Desempenho Individual” a proporção de seis por cento do total geral.

§ 4º O cálculo da pontuação final do servidor será resultante do somatório dos pontos obtidos pelo servidor em cada segmento das avaliações de desempenho individual e institucional, multiplicados pelos pesos respectivos, de acordo com a tabela constante do Anexo IV desta Portaria.

CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 8º A avaliação institucional visa aferir o desempenho da SUSEP no alcance das metas e dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 9º As metas globais deverão ser elaboradas conforme a tabela constante no Anexo I desta Portaria, em consonância com o Planejamento Estratégico Institucional e , quando couber, com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual – LOA.

Art. 10 As metas intermediárias deverão ser referentes às equipes de trabalho e estar relacionadas às metas globais, conforme a tabela constante no Anexo I desta Portaria.

Art. 11 As metas globais e intermediárias devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados às

atividades finalísticas da SUSEP, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 1º As metas globais da SUSEP serão fixadas anualmente, em ato do Superintendente, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a Susep não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º As metas intermediárias deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados, inclusive no Portal da Susep, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 12 A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Seção I

Dos Servidores Sujeitos à Avaliação de Desempenho Individual

Art. 13 Os servidores de que trata o Parágrafo Único do artigo 1º desta Portaria, quando não forem ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, serão avaliados na dimensão individual, observando cada uma das fases a seguir:

I - auto avaliação: realizada a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - avaliação da chefia: realizada a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - avaliação dos integrantes da equipe: realizada a partir da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 14 Os servidores de que trata o parágrafo único do art. 1º desta Portaria, quando forem ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, serão avaliados na dimensão individual, observando para a consolidação da avaliação de desempenho as proporções de cada uma das fases a seguir:

I - auto avaliação: realizada a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - avaliação da chefia: realizada a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - avaliação dos integrantes da equipe: realizada a partir da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

Parágrafo Único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores investidos em cargos de Natureza Especial ou em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, ou cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei.

Art. 15 Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação os servidores a que se referem os artigos 13 e 14 desta Portaria serão avaliados apenas pela chefia imediata.

Seção II Dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 16 As avaliações individuais serão efetuadas por meio do “Plano de Gestão de Desempenho Individual” e da avaliação das “Competências Aferidas no Desempenho Individual”, na forma dos Anexos II e III desta Portaria.

Art. 17 As metas do “Plano de Gestão de Desempenho Individual” deverão ser elaboradas na forma do Anexo II desta Portaria e previamente acordadas entre o servidor, as chefias mediata e imediata e a equipe de trabalho, salvo situações devidamente justificadas.

Parágrafo Único - Não havendo acordo entre o servidor, as chefias mediata e imediata e a equipe de trabalho até o início do período de avaliação de desempenho, caberá à chefia responsável pela equipe fixar as metas.

Art. 18 As “Competências Aferidas no Desempenho Individual” deverão ser avaliadas na forma do Anexo III desta Portaria, observando-se os seguintes critérios de avaliação:

I - produtividade no trabalho: capacidade de executar o trabalho com qualidade adequada dentro dos prazos estabelecidos;

II - iniciativa: comportamento proativo, buscando garantir a eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

III - comprometimento com o trabalho: capacidade de executar suas atividades, contribuindo com eficiência, eficácia e efetividade para o alcance das metas institucionais;

IV - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades: capacidade de aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade de atuar em observância ao código de ética do servidor público, às normas legais e regulamentares, executando com zelo e dedicação as atribuições do cargo; e

VI – capacidade de trabalhar em equipe: capacidade de desenvolver as atividades e tarefas em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.

CAPÍTULO IV DO PLANO DE TRABALHO

Art. 19 Cada servidor em exercício na unidade interna de avaliação deverá estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo do plano de trabalho, que deverá conter:

I - as ações mais representativas da unidade interna de avaliação;

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

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

CAPÍTULO V DOS EFEITOS FINANCEIROS E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 20 As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único - Os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS de níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, não serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período.

Art. 21 Os valores a serem pagos a título de GDASUSEP serão calculados de acordo com o disposto no artigo 7º desta Portaria.

Art. 22 As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 1º A data anual de publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do ciclo de avaliação.

§ 2º Os efeitos financeiros da avaliação de desempenho do primeiro ciclo ocorrerão a partir da data da publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional, a que se

refere o parágrafo único do artigo 6º, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

CAPÍTULO VI DOS AFASTAMENTOS

Seção I Disposições gerais

Art. 23 Somente participará do processo de avaliação de desempenho o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o seu retorno.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica aos casos de cessão.

Art. 24 Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado para cargo efetivo de que trata o parágrafo único do artigo 1º desta Portaria e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 25 O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade durante todo o período da avaliação de desempenho será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do ciclo de avaliação de desempenho.

Art. 26 Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor de que trata o parágrafo único do artigo 1º desta Portaria continuará percebendo a GDASUSEP correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a próxima avaliação de desempenho.

Seção II Dos Requisitados e Cedidos

Art. 27 Os servidores de que trata o artigo 1º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício na Susep, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDASUSEP:

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 Susep; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, na qual perceberão a

gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional da Susep no período.

Parágrafo único. Os servidores cedidos que não se enquadrarem nas situações descritas nos incisos I e II, não farão jus à gratificação.

CAPÍTULO VII DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 28. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, cuja composição e abrangência serão definidas em ato próprio, com a finalidade de:

- I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da Avaliação de Desempenho Individual;
- II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;
- III - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho; e
- IV - publicar o resultado final do recurso em Boletim de Pessoal da Susep e informar ao interessado da decisão.

Parágrafo único. Os integrantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar e deverão conhecer o processo de avaliação de desempenho e seus instrumentos.

CAPÍTULO VIII DAS COMPETÊNCIAS

Art. 29 Caberá à unidade interna de planejamento da SUSEP:

- I - coordenar, em articulação com a Diretoria de Administração, o processo de fixação das metas globais e intermediárias institucionais, além de providenciar, quando couber, a publicação dos atos relativos a estas atividades.
- II - verificar, quando couber, a adequação das metas com o PPA, a LDO e a LOA;
- III - preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional; e
- IV - publicar e divulgar, inclusive na página eletrônica da SUSEP, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 30 Caberá à Coordenação de Pessoal - Corpe:

- I - assegurar aos servidores de que trata o parágrafo único do artigo 1º desta Portaria a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo;
- II - acompanhar, coordenar e monitorar as etapas do processo de avaliação de desempenho individual;

III - consolidar os resultados da avaliação institucional com os resultados das avaliações individuais, encaminhados pelas unidades internas de avaliação;

IV – publicar, no Boletim de Pessoal da Susep, o resultado final da avaliação;

V - incluir, no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos – Siape, os dados referentes ao pagamento da gratificação, bem como executar as demais providências de sua competência regimental pertinentes ao processo de pagamento das gratificações; e

VI - indicar à unidade de desenvolvimento de pessoas os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista para processo de capacitação ou análise da adequação funcional, conforme o caso, visando propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 31 Caberá às unidades internas de avaliação da Susep elaborar, em consonância com as metas globais e intermediárias, o plano de trabalho referente a execução das metas individuais de sua competência, que deverá ser encaminhado à Coordenação de Pessoal - Corpe, para consolidação, em até trinta dias após a publicação das metas globais, contendo:

I - a indicação e as competências da unidade interna de avaliação;

II - a identificação das equipes de trabalho existentes na unidade, com as respectivas chefias imediatas;

III - a identificação funcional dos servidores que compõem cada equipe de trabalho com as respectivas assinaturas; e

IV - as metas de desempenho pactuadas entre cada servidor, a chefia imediata e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO IX DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 32 O servidor poderá interpor pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual efetuada pela chefia imediata, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho individual, utilizando formulário próprio, que deverá ser disponibilizado pela Corpe na Intranet da Susep.

§ 1º No caso do servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no respectivo documento próprio de avaliação de desempenho individual, “Plano de Gestão de Desempenho Individual” e, ou, “Competências Aferidas no Desempenho Individual”, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

§ 2º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Unidade Interna de Avaliação, que o encaminhará à chefia imediata para apreciação.

Art. 33 Ao receber o pedido de reconsideração, devidamente instruído, a chefia imediata, no prazo de até 5 (cinco) dias, poderá reconsiderar, total ou parcialmente, sua decisão, ou indeferi-lo, devidamente fundamentado, encaminhando sua decisão à unidade interna de avaliação que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD, até o dia seguinte ao encerramento do prazo.

Parágrafo único. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pela chefia, o servidor poderá interpor recurso, utilizando formulário próprio, que deverá ser

disponibilizado pela Corpe na Intranet da Susep, no prazo de 10 (dez) dias, à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que o julgará em última instância.

CAPÍTULO X
DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 34 Os casos omissos e situações não previstas nesta Portaria serão dirimidos pela Diretoria de Administração da SUSEP.

Art. 35 Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 36 Os anexos a esta Portaria encontram-se à disposição dos interessados no site www.susep.gov.br ou na Coordenação de Documentação (CODOC), localizada na Rua Buenos Aires, 256 – térreo – Centro – Rio de Janeiro – RJ.

NELSON VICTOR LE COCQ D'OLIVEIRA
Superintendente Substituto Eventual