



§ 1º As regras constantes no § 4º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, aplicam-se aos servidores não ocupantes de cargo efetivo.

§ 2º O cumprimento das metas de desempenho individual será avaliado apenas pela chefia imediata.

Art. 7º Caberá ao órgão ou entidade de lotação estabelecer os procedimentos específicos de avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata.

§ 1º Na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares o número mínimo poderá ser de três servidores.

§ 2º Na avaliação pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia imediata todos os servidores farão a avaliação da chefia imediata.

Art. 8º O conjunto de servidores, que não faça jus às gratificações de desempenho estabelecidas no art. 1º do Decreto nº 7.133, de 2010, em exercício na unidade de avaliação, deverá ser avaliado na dimensão individual, para fins de verificação do cumprimento das metas de desempenho individual e intermediária constantes no plano de trabalho, conforme disposto no parágrafo único do art. 6º do Decreto nº 7.133, de 2010.

Parágrafo único. Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 9º Para os efeitos do disposto no Decreto nº 7.133, de 2010, não serão avaliados e nem avaliadores:

- I - estagiários;
- II - terceirizados; e
- III - pessoal contratado por tempo determinado.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, ou equivalentes.

Art. 10. A responsabilidade pela avaliação de desempenho individual dos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o art. 1º do Decreto nº 7.133, de 2010, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, é do órgão ou entidade de lotação, observado o disposto em legislação específica.

§ 1º As unidades de recursos humanos dos órgãos ou entidades de lotação deverão encaminhar os formulários de avaliação dos fatores, para realização da avaliação individual somente pela chefia imediata, aos órgãos e entidades de exercício dos servidores de que trata o caput.

§ 2º Os servidores de que trata o caput deverão ser incluídos nos planos de trabalho, quando houver, das unidades de avaliação dos órgãos ou entidades de exercício, para fins de avaliação do cumprimento das metas individuais e intermediárias da equipe de trabalho da qual fazem parte.

§ 3º O resultado da apuração do plano de trabalho de que trata o § 2º não gerará efeitos financeiros para o servidor e será utilizado como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

§ 4º Para os servidores cedidos conforme disposto no inciso II do caput do art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010, até cem pontos da gratificação de desempenho serão atribuídos em função do percentual apurado na avaliação de desempenho institucional do período.

#### CAPÍTULO IV

##### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 11. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias.

Art. 12. Para efeito de definição de metas globais, podem-se considerar projetos e atividades prioritárias e estratégicas, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas do órgão ou entidade.

§ 1º Para fins de aferição das metas globais, poderão ser utilizados indicadores de eficiência, eficácia e efetividade.

§ 2º As metas globais, com os respectivos indicadores, deverão ser publicadas anualmente para efeito de pagamento da parcela da gratificação de desempenho em função dos resultados obtidos.

§ 3º As metas de que trata o § 2º deverão ser publicadas antes do início de cada ciclo de avaliação.

§ 4º A não publicação das metas globais implica na impossibilidade da operacionalização da sistemática de avaliação de desempenho.

#### CAPÍTULO V

##### DO PLANO DE TRABALHO

Art. 13. As unidades de avaliação deverão elaborar os planos de trabalho pelo desdobramento das metas globais dos órgãos ou entidades, em metas intermediárias das equipes de trabalho, seguidas das metas individuais de cada servidor.

Art. 14. As metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, deverão ser definidas por critérios objetivos, com o estabelecimento dos respectivos indicadores de desempenho no plano de trabalho.

Art. 15. Os compromissos de desempenho individual e institucional contidos nos planos de trabalho deverão ser pactuados e registrados, formalmente, entre a chefia imediata, o servidor e a equipe de trabalho no início do ciclo de avaliação.

§ 1º Cada servidor, individualmente, deverá estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º A não pactuação das metas de desempenho individual e das metas de desempenho intermediárias, conforme prevê o § 7º do art. 5º do Decreto nº 7.133, de 2010, apenas deverá ocorrer em situações excepcionais e mediante apresentação de justificativa formal à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de exercício.

Art. 16. Para efeitos de acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional deverão ser estabelecidos, pelo órgão ou entidade, procedimentos internos de monitoramento regular e sistemático, sob orientação e supervisão da chefia imediata e da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, de forma a permitir que os resultados individuais e institucionais apurados na avaliação final sejam fidedignos.

Art. 17. No decorrer do ciclo de avaliação deverá ser realizada pelo menos uma avaliação parcial dos resultados, com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

Art. 18. A apuração final destina-se à consolidação das pontuações institucionais e individuais e finalização do processo de avaliação de desempenho.

#### CAPÍTULO VI

##### DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 19. O valor da gratificação de desempenho corresponderá ao resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação de desempenho institucional, pelo que o seu pagamento só será possível quando obtida a apuração final.

Art. 20. A unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação terá um mês, após o final do ciclo, para processar e publicar os resultados da apuração final da avaliação de desempenho, que gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento.

Art. 21. O resultado final da avaliação de desempenho individual e institucional gerará efeitos financeiros mensais para os doze meses subsequentes ao processamento do ciclo de avaliação.

#### CAPÍTULO VII

##### DOS CICLOS DE AVALIAÇÃO

Art. 22. O período do ciclo de avaliação de desempenho institucional deverá ser igual ao período do ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 23. Os ciclos de avaliação de desempenho deverão ser sucessivos e ininterruptos.

Parágrafo único. Antes do encerramento do ciclo de avaliação de desempenho em curso, deverá ser dado início ao processo de planejamento do ciclo seguinte, de forma a não haver descontinuidade.

#### CAPÍTULO VIII

##### DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 24. Somente no primeiro ciclo de avaliação de desempenho serão admitidas as exceções previstas no Decreto nº 7.133, de 2010, a seguir:

I - os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata;

II - o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuado no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela atribuída em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional;

III - possibilidade de duração inferior a um ano, sendo, preferencialmente, não inferior a seis meses; e

IV - as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que julgará os recursos em última instância.

§ 1º O resultado apurado em avaliação de desempenho institucional, conforme disposto no inciso II do caput, deverá ser publicado e compreenderá a primeira etapa do primeiro ciclo de avaliação.

§ 2º Para os órgãos ou entidades que publicarem o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional, conforme disposto no inciso II do caput:

I - inexistirá a finalidade da instituição do plano de trabalho;

II - o avaliado fica desobrigado de cumprir o interstício mínimo de permanência no exercício das atividades relacionadas ao plano de trabalho, conforme estabelecido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 25. O resultado da apuração final do primeiro ciclo de avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros retroativos à data de publicação das metas globais, ressalvado o disposto em legislação específica.

Art. 26. O evento preparatório para a atuação dos integrantes da equipe de trabalho como avaliadores dos pares e das chefias imediatas deverá ser organizado pelas unidades de recursos humanos dos órgãos e entidades com vistas ao esclarecimento da metodologia, dos procedimentos, critérios e correta aplicação da atribuição de conceitos pelas equipes de trabalho aos pares e à chefia imediata.

Art. 27. O ato a que se refere o § 2º do art. 2º deverá conter:

I - os resultados de alcance das metas globais que serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho, conforme disposto no inciso II do caput do art. 24.

II - a forma de funcionamento da CAD.

Art. 28. O ato a que se refere o § 2º do art. 2º e o ato de fixação das metas globais deverão ser publicados, preferencialmente, no Diário Oficial da União.

DUVANIER PAIVA FERREIRA

## Ministério do Trabalho e Emprego

### GABINETE DO MINISTRO

#### PORTARIA Nº 1.752, DE 31 DE AGOSTO DE 2011

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e os arts. 74, § 2º, e 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943,

Considerando o recebimento recente de manifestações, encaminhadas por entidades de representação nacional no âmbito do Governo Federal, no sentido da reconsideração da data de início da utilização do Registrador Eletrônico de Ponto - REP previsto no Art. 31 da Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009,

Considerando o firme compromisso do Governo e deste Ministério em assegurar a efetiva conclusão do diálogo iniciado com diferentes setores da sociedade brasileira a fim de aperfeiçoar o Sistema Registrador Eletrônico de Ponto - SREP, resolve:

Art. 1º Alterar o prazo para o início da utilização obrigatória do Registrador Eletrônico de Ponto - REP, previsto no art. 31 da Portaria Nº 1.510, de 21 de agosto de 2009, para o dia 3 de outubro de 2011.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CARLOS ROBERTO LUPI

#### DESPACHO DO CHEFE DO GABINETE

Em 25 de agosto de 2011

O Chefe de Gabinete do Ministério do Trabalho e Emprego, no uso de suas atribuições legais e com fundamento na Portaria 186, publicada no DOU em 14 de abril de 2008 e Nota Técnica nº 276/2011/AIJ/SRT/MTE, resolve arquivar o pedido de alteração estatutária nº. 46000.004001/2005-47 de interesse do Sindicato dos Trabalhadores e Trabalhadoras Rurais de Umarizal-RN, CNPJ nº. 08.262.461/0001-44, em cumprimento à decisão judicial proferida nos autos do processo nº.01019-2008-008-10-00-5 RO.

ALEX SANDRO GONÇALVES PEREIRA

#### COORDENAÇÃO-GERAL DE IMIGRAÇÃO

##### DESPACHOS DO COORDENADOR-GERAL

Em 30 de agosto de 2011

O Coordenador-Geral de Imigração, no uso de suas atribuições, deferiu os seguintes pedidos de CANCELAMENTO:

Processo: 46094022030201137 Empresa: ISS MARINE SERVICES LTDA. Estrangeiro: DOMINADOR JR. ALONZO OROBIA Passaporte: EB0308197, Processo: 46094003637201037 Empresa: MAERSK SUPPLY SERVICE - APOIO MARITIMO LTDA Estrangeiro: INGE ANDRE ARE Passaporte: 20815276, Estrangeiro: PAAL ROAR GRAMBO Passaporte: 25978692, Processo: 46094003639201026 Empresa: MAERSK SUPPLY SERVICE - APOIO MARITIMO LTDA Estrangeiro: SIGURD GJUVSLAND Passaporte: 21327503, Processo: 46094004178201017 Empresa: PGS INVESTIGACAO PETROLIFERA LTDA Estrangeiro: GERAIN ROBERT JOHNS Passaporte: 093147363, Processo: 46094004484201045 Empresa: PGS INVESTIGACAO PETROLIFERA LTDA Estrangeiro: RUNE GORUD NAESS Passaporte: 26640083, Processo: 46094005361201021 Empresa: PGS INVESTIGACAO PETROLIFERA LTDA Estrangeiro: FINBARR GERARD SLEVIN Passaporte: L4434941, Processo: 46094009904201080 Empresa: SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA Estrangeiro: IDAR OVE KRAGSET Passaporte: 25800809, Processo: 4609400855201089 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: Christopher Robert Rhude Passaporte: BA313176, Processo: 46094009663201079 Empresa: ASTROMARITIMA NAVEGACAO SA Estrangeiro: BARTOSZ KULPINSKI Passaporte: AM0170581, Estrangeiro: HOLGER JACOBS Passaporte: 1000654499, Estrangeiro: MARCIN ANDRZEJ KOZLOWSKI Passaporte: AS7692073, Estrangeiro: ROBERT MAREK PAWELCZAK Passaporte: AL0028025, Estrangeiro: TARAS OMELCHENKO Passaporte: EE812359, Estrangeiro: VALENTINO VAN DIEMAN Passaporte: 456046573, Processo: 46094012308201087 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: James Floyd Worbington Passaporte: 447840589, Processo: 46094010058201041 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: Richard Allen Dilley Passaporte: 017150518, Processo: 46094015351201002 Empresa: SOLSTAD OFFSHORE LTDA. Estrangeiro: OLE FREDRIK FILBERG Passaporte: 25317250, Estrangeiro: TOM WILHELM BARSTAD Passaporte: 26361324, Processo: 46094001733201121 Empresa: SUBSEA7 DO BRASIL SERVICOS LTDA Estrangeiro: DORIS GRANT NICOL Passaporte: 106758988, Processo: 46094002373201185 Empresa: PETROLEO BRASILEIRO S A PETROBRAS Estrangeiro: VALENTIN DERSKUNSKIY Passaporte: 703353681, Processo: 46094006955201131 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: JOHN ROY TATE Passaporte: 403594180, Processo: 46094009849201117 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: AIJAZ FAZLU REHMAN Passaporte: Z2084230, Processo: 46094012188201107 Empresa: NOBLE DO BRASIL LTDA Estrangeiro: RANKO LALIC Passaporte: 002732965, Processo: 46094014797201192 Empresa: BOS NAVEGACAO S/A Estrangeiro: OLIVER MARK STOCK Passaporte: 108426571, Processo: 46094003754201181 Empresa: ATLANTICO TUNA - INDUSTRIA E COMERCIO, IMPORTACAO E EXPOR-