



**PORTARIA Nº 112 , DE 11 DE SETEMBRO DE 2006**

(REVOGADA PELA RESOLUÇÃO Nº 8022-ANTAQ, DE 11/09/2020)

Aprova a NORMA DE CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE REGULAÇÃO-GDAR E DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVA EM REGULAÇÃO-GDATR.

O DIRETOR-GERAL DA AGENCIA NACIONAL DE TRANSPORTES AQUAVIÁRIOS-ANTAQ, no uso das competências que lhe conferem os incisos IV e VII, do art. 44, do Regimento Interno, tendo em vista o disposto no art. 5º, do Decreto nº 5.827, de 29 de junho de 2006 e considerando o que foi deliberado na 162ª Reunião Ordinária da Diretoria, realizada em 11 de setembro de 2006,

**RESOLVE:**

Art. 1º Aprovar a NORMA DE CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE REGULAÇÃO-GDAR E DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVA EM REGULAÇÃO-GDATR, na forma do Anexo desta Resolução.

Art. 2º Esta portaria e bem assim a Norma de que trata o art. 1º entram em vigor nesta data.

FERNANDO ANTONIO BRITO FIALHO  
Diretor-Geral

REVOLOGGADA



ANEXO DA PORTARIA Nº 112 ANTAQ, DE 11 DE SETEMBRO DE 2006.

**NORMA DE CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE REGULAÇÃO-GDAR E DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM REGULAÇÃO-GDATR.**

**CAPÍTULO I  
DO OBJETO**

Art. 1º Esta Norma tem por objeto estabelecer as regras, os procedimentos, os critérios específicos, os mecanismos de avaliação individual e institucional e os controles necessários à concessão da GDAR e da GDATR, em função da avaliação de desempenho individual e do alcance das metas institucionais.

**CAPÍTULO II  
DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 2º A concessão da GDAR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANTAQ, em sua área de atividade, e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

Parágrafo único. A GDAR é devida aos ocupantes dos cargos de Especialista em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários e de Técnico em Regulação de Serviços de Transportes Aquaviários e será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até 35% (trinta e cinco por cento) incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e

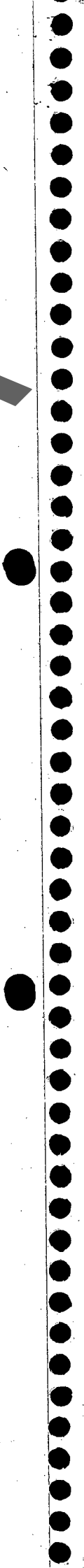
II - até 40% (quarenta por cento) sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

Art. 3º A concessão da GDATR tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações desenvolvidas pela ANTAQ, relativas às atividades administrativas e logísticas vinculadas ao exercício das suas competências constitucionais e legais e à implementação e execução de planos, programas e projetos relativos às atividades de regulação, subsídio e 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.

Parágrafo único. A GDATR é devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo e será paga com a observância dos seguintes percentuais e limites:

I - até 20% (vinte por cento) incidente sobre o vencimento básico do servidor, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual, e

REVOGGADA





II - até 15% (quinze por cento) sobre o maior vencimento básico do cargo, em decorrência dos resultados da avaliação institucional.

### **CAPÍTULO III DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO**

Art. 4º Na avaliação de Desempenho Institucional a própria ANTAQ é considerada como unidade de avaliação.

Art. 5º As Unidades Administrativas da ANTAQ serão consideradas para efeito da Avaliação de Desempenho Individual como subunidades de avaliação.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no *caput*, ficam vinculadas ao Gabinete do Diretor-Geral as Unidades Administrativas vinculadas diretamente à Diretoria.

### **CAPÍTULO IV DOS CICLOS DE AVALIAÇÃO**

Art. 6º O ciclo de avaliação terá duração de seis meses e corresponderá aos períodos de outubro a março e de abril a setembro, sendo o pagamento da GDAR e da GDATR resultante efetuado em igual período, a contar do 2º mês subsequente ao término de cada ciclo de avaliação.

Parágrafo único. O primeiro ciclo de avaliação terá início na data de publicação desta Norma e término em 30 de setembro de 2006.

Art. 7º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro ciclo de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças a maior ou a menor apuradas na folha de pagamento subsequente ao período de processamento das avaliações de desempenho.

§ 1º Durante o primeiro ciclo de avaliação e até o mês subsequente da sua finalização, a GDAR será paga no percentual de sessenta e três por cento, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro da primeira avaliação.

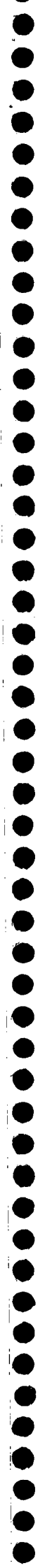
§ 2º Durante o primeiro ciclo de avaliação e até o mês subsequente da sua finalização, a GDATR será paga no percentual de dez por cento, devendo a diferença paga a maior ou a menor ser compensada no primeiro mês de efeito financeiro da primeira avaliação.

### **CAPÍTULO V DAS METAS**

Art. 8º As metas de desempenho institucional serão fixadas, para cada ciclo de avaliação, pela Diretoria da ANTAQ e deverão considerar as metas do Plano Plurianual; os projetos e as atividades prioritárias; as condições especiais de trabalho; e as características específicas vinculadas às atividades da ANTAQ.

Parágrafo único. As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que influenciem significativamente sua consecução.

REVOGGADA





## CAPÍTULO VI DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional objetiva aferir o desempenho no alcance das metas institucionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho.

Art. 10 A avaliação de desempenho institucional será realizada com base no alcance das metas estabelecidas para a ANTAQ, podendo ser definidos pesos diferentes para cada meta estipulada.

Art. 11 O desempenho institucional será aferido semestralmente para fins de pagamento da GDAR ou da GDATR, observado o mesmo período correspondente ao ciclo de avaliação individual.

Art. 12 A mensuração do Resultado da Avaliação de Desempenho Institucional será calculada com base no Índice de Desempenho Institucional Médio-IDIM.

§ 1º O IDIM será aferido com base na média aritmética dos índices de desempenho de cada meta definida, obtido a partir do grau de alcance das respectivas metas e medido em pontuação de zero a cem pontos.

§ 2º A correlação entre o IDIM e a pontuação final da avaliação de desempenho institucional será estabelecida com base na escala abaixo:

UNIDADE AVALIAÇÃO	Índice de Desempenho Institucional Médio - IDIM	Resultado da Avaliação Institucional
ANTAQ	$0 \leq \text{IDIM} \leq 30$	0%
	$30 < \text{IDIM} \leq 40$	20%
	$40 < \text{IDIM} \leq 50$	40%
	$50 < \text{IDIM} \leq 60$	60%
	$60 < \text{IDIM} \leq 70$	80%
	$70 < \text{IDIM} \leq 100$	100%

Art. 13 A pontuação alcançada pelo Resultado Final da Avaliação de Desempenho Institucional, para efeito de cálculo do valor das gratificações GDAR e GDATR, deverá ser aplicada em pontos percentuais sobre o máximo da gratificação estabelecido em lei, incidente sobre o maior vencimento básico do cargo.

## CAPÍTULO VII DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 14 A avaliação de desempenho individual objetiva aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance das metas institucionais e, para efeito de pagamento da GDAR ou da GDATR, observará os seguintes parâmetros:

REVOGGADA



I - as avaliações de desempenho individuais deverão ser feitas numa escala de 0 a 100 pontos;

II - o desvio padrão deverá ser maior ou igual a 5 pontos e a média aritmética das avaliações individuais deverá ser menor ou igual a 95 pontos, considerando-se cada subunidade de avaliação;

III - na hipótese de haver subunidade de avaliação com apenas um integrante, sua avaliação de desempenho individual não poderá exceder a 95 pontos.

§ 1º Se os critérios referidos no inciso II deste artigo não forem atendidos, o gestor de recursos humanos, para cumprimento do desvio padrão, deverá observar, para cada caso, o seguinte:

I - se a média for superior a noventa e cinco ou o desvio-padrão inferior a cinco e diferente de zero, ou ainda na ocorrência de ambos os casos, a Gerência de Recursos Humanos-GREH deverá utilizar as fórmulas constantes no Anexo III desta Norma para os respectivos ajustes; e

II - se o desvio-padrão for igual a zero, devolver as avaliações aos respectivos avaliadores para revisão.

§ 2º No caso de movimentação do servidor entre unidades administrativas ou cedido a outros órgãos ou entidades, será considerada como avaliação de desempenho individual aquela efetivada na subunidade de avaliação em que ele permaneceu maior tempo do período de avaliação.

Art. 15 A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores não poderá ser superior ao resultado da respectiva avaliação institucional.

Art. 16 A avaliação de desempenho individual utilizará os fatores e as pontuações a seguir:

FATORES	Resultado do Desempenho Individual			
Produtividade				
Capacidade de iniciativa	Insuficiente	Regular	Bom	Ótimo
Cumprimento das normas	25 Pontos	26 a 50 Pontos	51 a 80 Pontos	81 a 100 Pontos
Disciplina				

Art. 17 Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado receberá a respectiva GDAR ou GDATR, após a sua entrada em exercício, no valor correspondente a cinquenta por cento sobre o valor máximo da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período.

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

Art. 18 O processo de avaliação individual será coordenado pela Gerência de Recursos Humanos-GREH.

REVOGGADA



Art. 19 A avaliação de desempenho individual será realizada mediante preenchimento do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, na forma do Anexo I desta Norma, pelo Chefe imediato, dando-se ciência do resultado da avaliação ao servidor.

Parágrafo único. Considera-se Chefe imediato, para os efeitos desta Norma, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

Art. 20 As avaliações individuais serão encaminhadas à Gerência de Recursos Humanos até o prazo máximo de dez dias úteis, a contar da data de término do ciclo de avaliação, para fins de acompanhamento.

Art. 21 A pontuação final de cada servidor será o somatório da pontuação dos fatores de avaliação referidos no art. 16 desta Norma.

Art. 22 O valor correspondente à parcela individual da GDAR e da GDATR será obtido, respectivamente, pelas seguintes expressões:

$$PI = \frac{PF}{100} \times 0,35 \times Vb$$

$$PI = \frac{PF}{100} \times 0,20 \times Vb$$

onde:

PI = parcela individual da GDAR e da GDATR em reais

PF = pontuação final da avaliação de desempenho individual

Vb = vencimento básico do servidor.

Art. 23 O servidor que tiver permanecido em exercício por período inferior a dois terços dentro de um ciclo de avaliação não será avaliado individualmente, devendo ser observado, para fins de pagamento da GDAR e da GDATR, o disposto nos arts. 17 e 25 desta Norma.

Art. 24 O servidor que, no primeiro período de implementação das avaliações, tiver atendido ao critério de interstício previsto no art. 6º, em virtude de afastamento sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAR ou GDATR, fará jus, no período de efeitos financeiros dessa primeira avaliação, à respectiva GDAR ou GDATR no percentual de trinta e cinco e vinte por cento respectivamente, incidente sobre o seu vencimento básico.

## CAPÍTULO VIII DOS AFASTAMENTOS

Art. 25 Nos casos de afastamentos considerados 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.

REVOGGADA





Parágrafo único. O disposto no *caput* não se aplica aos casos de cessação.

## CAPÍTULO IX DOS OCUPANTES DE CARGOS COMISSIONADOS

Art. 26 O titular de cargo efetivo em exercício na ANTAQ, quando investido em cargo em comissão, fará jus à GDAR ou GDATR conforme o respectivo cargo ocupado, calculada com base na classe e padrão em que se encontra posicionado na respectiva tabela, nas seguintes condições:

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

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

Art. 27 O titular de cargo efetivo que não se encontre em exercício na ANTAQ, fará jus à GDAR ou GDATR, conforme o respectivo cargo ocupado, excepcionalmente, calculada com base na classe e padrão em que se encontra posicionado na respectiva tabela, nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDAR ou GDATR calculada com base nas mesmas regras válidas para os servidores que se encontram em exercício na ANTAQ;

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal, distintos dos indicados no inciso I deste artigo, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5 ou equivalentes perceberá a GDAR ou GDATR em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS 4 ou equivalente perceberá a GDAR ou GDATR no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

## CAPÍTULO X DOS RECURSOS

Art. 28 O servidor avaliado que, ao tomar ciência de sua avaliação, discordar do resultado, terá o prazo de três dias úteis, a contar da ciência do resultado, para apresentar recurso dirigido à Chefia imediata.

Parágrafo único. O recurso de que trata o *caput* deste artigo deverá ser apresentado no Formulário constante do Anexo II, devendo o servidor, ao apresentar os seus argumentos, ater-se aos fatores e respectivos requisitos a que se refere o art. 16.

Art. 29 Será indeferido, liminarmente, o recurso interposto fora do prazo previsto, ou apresentado em formulário distinto do constante no Anexo II desta Norma.

REVOLOGADA



Art. 30 A Chefia imediata, ao receber o recurso do servidor, poderá, em decisão fundamentada:

I - deferir parcial ou totalmente o recurso; e

II - indeferir o recurso.

§ 1º No caso de indeferimento do recurso ou seu deferimento parcial, a Chefia imediata, no prazo de 5 (cinco) dias úteis, encaminhará o referido recurso ao seu superior imediato, que o apreciará, podendo, fundamentadamente, prover parcial ou totalmente o recurso, ou manter a decisão recorrida.

§ 2º Qualquer que seja a decisão proferida nos termos do *caput*, o processo será encaminhado à GREH para conhecimento e dar ciência ao servidor.

§ 3º O servidor, ao tomar conhecimento da decisão proferida em seu recurso e dela discordar, poderá, no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir da ciência da decisão, interpor recurso ao Comitê de Avaliação de Desempenho-CAD, criado nos termos do art. 31 desta Norma, que o julgará em instância final.

#### CAPÍTULO XI DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31 Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho, denominado CAD, com as seguintes atribuições:

I - propor e aferir as metas institucionais a serem submetidas à aprovação da Diretoria;

II - julgar em última instância os recursos interpostos sobre resultado da avaliação individual de que trata esta Norma;

III - acompanhar o processo de avaliação de desempenho com o objetivo de identificar distorções e de aprimorar a sua aplicação;

IV - outras atribuições que venham a ser cometidas pela Diretoria, mediante ato próprio.

§ 1º O CAD será composto pelos seguintes membros:

I - pelos titulares de cada uma das Superintendências da ANTAQ;

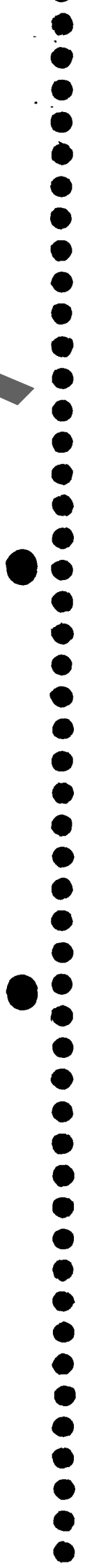
II - pelo titular da Chefia de Gabinete do Diretor-Geral da ANTAQ;

III - pelo titular da Gerência de Recursos Humanos-GREH;

IV - por quatro representantes dos servidores do Quadro de Pessoal Efetivo da ANTAQ, sendo um ocupante de cargo de cada Carreira, contemplando ainda as três Superintendências, escolhidos por meio de procedimento que abranja todo o universo desses servidores.

§ 2º O Superintendente de Administração e Finanças presidirá o CAD e o titular da GREH será o Secretário-Executivo.

REVOGGADA





§ 3º Cada membro titular do CAD terá um suplente que o substituirá em suas ausências e impedimentos.

§ 4º Os membros de que trata o inciso IV do § 1º serão nomeados pelo Diretor-Geral da ANTAQ, com mandato de 2 (dois) anos, vedada a recondução para o período subsequente.

#### **CAPÍTULO XII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS**

Art. 32 Os resultados das avaliações de que trata esta Norma serão publicados no Boletim de Pessoal e Serviço da ANTAQ.

Art. 33 Os casos omissos serão resolvidos pela Diretoria da ANTAQ.

REVOGADA

01/13

REVOGGADA



**FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL**  
**- FADI -**

**PRODUTIVIDADE:** capacidade de realizar o trabalho diário com qualidade e rapidez, levando-se em conta a complexidade do mesmo e as condições em que ele é desenvolvido.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	0	1	2	3	4	5
1. Executa, com qualidade, o serviço repassado pela chefia.						
2. Apresenta volume de trabalho proporcional à sua complexidade e à capacidade de produção do servidor.						
3. Cumpre as tarefas dentro do prazo estabelecido pela chefia.						
4. Apresenta um trabalho organizado e confiável.						
5. Mantém controle do trabalho que executa mostrando-se capaz de prestar informações de forma tempestiva.						
<b>TOTAL</b>						

**CAPACIDADE DE INICIATIVA:** capacidade de buscar soluções e conhecimentos necessários à garantia da eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	0	1	2	3	4	5
1. Apresenta sugestões para a melhoria de processos e sistemas.						
2. Auxilia os colegas em suas atividades, buscando a melhoria da performance da equipe.						
3. Executa o seu trabalho sem necessidade de cobranças.						
4. Procura adquirir novos conhecimentos e acompanhar as mudanças necessárias para realizar o trabalho com qualidade.						
5. Demonstra capacidade em admitir os seus próprios erros e de buscar novas alternativas diante das dificuldades na execução do seu trabalho.						
<b>TOTAL</b>						

**CUMPRIMENTO DE NORMAS:** capacidade em observar e cumprir normas, bem como manter um comportamento adequado às exigências da ANTAQ e do cargo que exerce.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	0	1	2	3	4	5
1. Conhece as atribuições de seu cargo e não se nega a executá-las.						
2. Executa suas atividades com ética e profissionalismo em conformidade com a legislação vigente.						
3. Demonstra respeito à hierarquia, acatando as ordens						



REVOLOGGADA



**CUMPRIMENTO DE NORMAS:** capacidade em observar e cumprir normas, bem como manter um comportamento adequado às exigências da ANTAQ e do cargo que exerce.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	0	1	2	3	4	5
legais de seus superiores e sua fiel execução.						
4. Utiliza os recursos físicos e materiais da Agência de maneira racional, zelando pela conservação do patrimônio público.						
5. Conhece e cumpre as normas de funcionamento da Agência e da unidade organizacional de exercício.						
<b>TOTAL</b>						

**DISCIPLINA:** Capacidade de atuar de forma correta e organizada, tendo por referência as normas da Agência.

REQUISITOS DE AVALIAÇÃO	0	1	2	3	4	5
1. Age com discrição, urbanidade, responsabilidade e probidade diante das situações cotidianas.						
2. Mostra-se pontual e assíduo evitando ausentar-se desnecessariamente do local de trabalho.						
3. Realiza os trabalhos e não se nega a realizar serviços solicitados.						
4. Informa, antecipadamente, à chefia, os problemas na execução dos trabalhos para evitar o não cumprimento de prazos.						
5. Apresenta flexibilidade com relação a críticas, valores e percepções diferentes.						
<b>TOTAL</b>						

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Assinatura do Chefe Imediato: \_\_\_\_\_

Ciente do avaliado.

Data: \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_ Assinatura do Avaliado: \_\_\_\_\_

REVOLOGGADA



ANEXO II  
SOLICITAÇÃO DE REVISÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO

A Sua Senhoria o(a) Senhor(a)

Eu \_\_\_\_\_, ocupante do cargo efetivo de \_\_\_\_\_, classe \_\_\_\_\_, padrão \_\_\_\_\_, matrícula SIAPE número \_\_\_\_\_, vem requerer a V. Sa. a revisão da pontuação da Avaliação de Desempenho Individual-FADI, conforme especificado abaixo:

Fator: **PRODUTIVIDADE**

Requisitos		Pontos Obtidos
1.	Executa, com qualidade, o serviço repassado pela chefia.	
2.	Apresenta volume de trabalho proporcional à sua complexidade e à capacidade de produção do servidor.	
3.	Cumpre as tarefas dentro do prazo estabelecido pela chefia.	
4.	Apresenta um trabalho organizado e confiável.	
5.	Mantém controle do trabalho que executa mostrando-se capaz de prestar informações de forma tempestiva.	

Argumentação para Revisão

Fator: **CAPACIDADE DE INICIATIVA**

Requisitos		Pontos Obtidos
<input type="checkbox"/>	1. Apresenta sugestões para a melhoria de processos e sistemas.	
<input type="checkbox"/>	2. Auxilia os colegas em suas atividades, buscando a melhoria da performance da equipe.	
<input type="checkbox"/>	3. Executa o seu trabalho sem necessidade de cobranças.	
<input type="checkbox"/>	4. Procura adquirir novos conhecimentos e acompanhar as mudanças necessárias para realizar o trabalho com qualidade.	
<input type="checkbox"/>	5. Demonstra capacidade em admitir os seus próprios erros e de buscar novas alternativas diante das dificuldades na execução do seu trabalho.	

Argumentação para Revisão

REVOGGADA



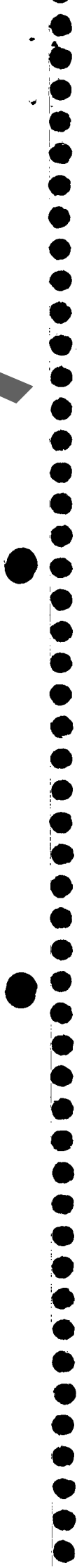
Fator: **CUMPRIMENTO DAS NORMAS**

Requisitos		Pontos Obtidos
<input type="checkbox"/>	1. Conhece as atribuições de seu cargo e não se nega a executá-las.	
<input type="checkbox"/>	2. Executa suas atividades com ética e profissionalismo em conformidade com a legislação vigente.	
<input type="checkbox"/>	3. Demonstra respeito à hierarquia, acatando as ordens legais de seus superiores e sua fiel execução.	
<input type="checkbox"/>	4. Utiliza os recursos físicos e materiais da Agência de maneira racional, zelando pela conservação do patrimônio público.	
<input type="checkbox"/>	5. Conhece e cumpre as normas de funcionamento da Agência e da unidade organizacional de exercício.	
Argumentação para Revisão		

Fator: **DISCIPLINA**

Requisitos		Pontos Obtidos
<input type="checkbox"/>	1. Age com discrição, urbanidade, responsabilidade e probidade diante das situações cotidianas.	
<input type="checkbox"/>	2. Mostra-se pontual e assíduo evitando ausentar-se desnecessariamente do local de trabalho.	
<input type="checkbox"/>	3. Realiza os trabalhos e não se nega a realizar serviços solicitados.	
<input type="checkbox"/>	4. Informa, antecipadamente, à chefia, os problemas na execução dos trabalhos para evitar o não cumprimento de prazos.	
<input type="checkbox"/>	5. Apresenta flexibilidade com relação a críticas, valores e percepções diferentes.	
Argumentação para Revisão		

REVOGGADA





ANEXO III

FÓRMULAS PARA AJUSTE DAS AVALIAÇÕES INDIVIDUAIS

I - Para ajuste apenas do desvio-padrão, quando este for inferior a 5 e diferente de 0:

$$NFA = 5 \times \frac{(NFADI - M)}{DP} + M$$

II - Para ajuste apenas da média, quando esta for superior a 95:

$$NFA = NFADI - M + 95$$

III - 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:

$$NFA = 5 \times \frac{(NFADI - M)}{DP} + 95$$

Após aplicação das fórmulas, caso ocorra alguma Pontuação Final Ajustada (PA) superior a 100, deverá ainda ser aplicada a seguinte fórmula:

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

Onde,

NFA = Nota Final Ajustada;

NFADI = nota Final obtida na Avaliação de Desempenho Individual;

M = Média;

DP = Desvio-Padrão;

NF = Nota Final Individual

MNFA = Maior Nota Final Ajustada

REVOGGADA