

## **INFORMATIVO**

### ***PORTARIA / CVM / PTE / Nº 093, DE 08 DE NOVEMBRO DE 2005***

O PRESIDENTE DA COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS, no uso das atribuições que lhe são conferidas, e tendo em vista a delegação de competência que lhe foi conferida pelo art. 9º do Decreto nº 5.572, de 03 de novembro de 2005, publicado no Diário Oficial da União de 04 subsequente, resolve:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentares, critérios e procedimentos para a concessão, quando cabível, da Gratificação de Desempenho da Atividade de Apoio Técnico-Administrativo - GDACVM, de que trata a Lei nº 11.094, de 13 de janeiro de 2005, publicada no Diário Oficial de 14 e retificada em 17 subsequentes, e regulamentada pelo Decreto nº 5.572, de 03 de novembro de 2005, publicado no Diário Oficial de 04 subsequente. A GDACVM é devida aos servidores ocupantes do cargo de nível intermediário de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM, quando em exercício das atividades inerentes ao respectivo cargo na CVM.

#### **I - DAS AVALIAÇÕES**

Art. 2º A GDACVM tem por finalidade incentivar a melhoria da qualidade e da produtividade nas ações de Apoio Técnico-Administrativo da CVM e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho institucional e individual apurados no semestre, limitada ou relacionada como disposto adiante.

§ 1º Para efeito de cálculo do valor da GDACVM, cada ponto corresponderá ao valor estabelecido em ato do Poder Executivo, ou em outro dispositivo legal competente. O valor ora estabelecido é de R\$ 16,00 (dezesesseis reais).

§ 2º A partir do início do primeiro período de avaliação e até que sejam processados os seus resultados, os servidores perceberão a título de GDACVM o correspondente a cinquenta pontos.

§ 3º O limite global de pontuação mensal para ser distribuído aos servidores da CVM corresponderá a oitenta vezes o número de servidores ativos ocupantes dos cargos efetivos de Auxiliar de Serviços Gerais, que faz jus à GDACVM, em exercício na CVM.

Art. 3º Salvo nas situações dispostas no § 1º abaixo, a periodicidade das avaliações de desempenho individual será semestral, nos meses de junho e dezembro, e produzirá, quando cabível, efeitos financeiros nos meses de agosto e fevereiro subsequentes.

§ 1º O primeiro ciclo de avaliação terá início na data de publicação desta Portaria e término no dia 31 de dezembro de 2005, produzindo efeitos financeiros desde a data de publicação até 31 de julho subsequente, devendo ser compensadas eventuais diferenças apuradas em relação ao disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 2º, na folha de pagamento subsequente ao período de processamento das avaliações.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional que servirá de base para o 1º ciclo de avaliação será a mesma aplicada aos ocupantes dos demais cargos efetivos da CVM no mês de dezembro de 2005. Para os demais ciclos, será a dos meses de junho e dezembro aplicadas aos ocupantes dos demais cargos efetivos da CVM.

## II - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 4º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da CVM. Será realizada com base no grau de alcance das metas de desempenho fixadas pelo Presidente (PTE), baseadas em proposta do Superintendente Geral (SGE), observando-se o seguinte:

I - as metas poderão ser atribuídas por Superintendência, Assessoria ou Procuradoria, e podem ser reunidas pelo PTE em grupos de avaliação, quando a similaridade das atuações ou sua inter-relação assim o recomendar, ou subdivididas, tendo suas metas especificadas por componente organizacional.

II - a avaliação de desempenho institucional será igual à média das avaliações dos grupos de avaliação, sendo idêntica para todos os servidores que tiverem direito à percepção da GDACVM.

III - a pontuação a ser atribuída em função do índice de atingimento das metas de desempenho institucional consta do Anexo II.

Art. 5º Anualmente, o SGE proporá ao PTE metas de desempenho para a CVM, desdobradas em semestres, considerando o Plano Plurianual, o planejamento estratégico da entidade e as metas fixadas por ato do Ministro da Fazenda.

§ 1º A proposta incluirá a descrição de cada meta, o prazo para que seja atingida e a definição de sua correspondente pontuação máxima.

§ 2º A avaliação do grupo de avaliação será realizada com base no percentual de alcance dos seus objetivos, o que será definido pela relação entre o somatório da pontuação efetivamente alcançada em cada meta institucional e a máxima possível.

§ 3º A pontuação em cada meta do grupo de avaliação equivalerá ao percentual de alcance do objetivo descrito, quando a natureza da mesma admitir resultado parcial.

§ 4º Nos casos em que a natureza da meta não admitir realização parcial, a pontuação será computada apenas na hipótese de o resultado integral ser atingido.

§ 5º Na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na consecução das metas estabelecidas, poderá o SGE submeter ao Presidente da CVM proposta de revisão das mesmas.

§ 6º As metas e suas revisões serão publicadas.

§ 7º Excetua-se da publicação as metas consideradas sigilosas.

Art. 6º Semestralmente, o SGE apresentará, mediante relatório circunstanciado, os resultados institucionais ao PTE, para análise e deliberação.

§ 1º Para a avaliação de que trata o presente artigo, as Superintendências, as Assessorias e a Procuradoria Federal Especializada da CVM (PFE-CVM) relatarão ao SGE ou ao PTE o grau de alcance das metas estabelecidas para o semestre, justificando eventuais desvios.

§ 2º As justificativas apresentadas deverão ser examinadas para a atribuição da avaliação, especialmente quando se referirem a circunstâncias que independam da atuação da CVM.

§ 3º O SGE poderá designar, por ato próprio, comissão ou auxiliares aos trabalhos de monitoramento e de consolidação dos resultados setoriais.

### III - DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 7º 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. Será realizada pelos superiores imediatos de cada servidor envolvido, que considerará os fatores constantes do Anexo I, em consonância com as metas e objetivos estabelecidos para a Autarquia, utilizando-se os seguintes quesitos:

I) assiduidade, pontualidade e atitude no local de trabalho;

II) iniciativa e criatividade;

III) interesse na realização dos trabalhos;

IV) qualidade dos trabalhos executados, compreendendo: conhecimento, experiência e capacitação na execução, adequação e abrangência do conteúdo do trabalho, esmero, apresentação, profundidade e qualidade da conclusão;

V) engajamento para atingir os objetivos traçados, compreendendo: dedicação, cumprimento de prazos, cooperação, espírito de equipe e objetividade.

Art. 8º Para efeito de pagamento da GDACVM, os resultados da avaliação de desempenho individual deverão ser expressos em escala que observe os seguintes parâmetros:

I - mínimo de dez pontos;

II - média aritmética deverá ser menor ou igual a quarenta pontos;

III - desvio-padrão deverá ser maior ou igual a quatro pontos;

§ 1º Caso ultrapassados os parâmetros máximos acima, o SGE efetuará os ajustamentos necessários à sua observância, segundo o número de pontos obtidos na avaliação de desempenho.

§ 2º A avaliação de desempenho individual terá efeitos financeiros apenas se o servidor tiver permanecido em exercício na CVM por, no mínimo, 120 (cento e vinte) dias do período da respectiva avaliação.

§ 3º Não atendido o interstício estabelecido no § 2º acima, nem enquadrado na situação disposta no 4º parágrafo deste artigo, ao servidor envolvido será considerada, para fins de percepção da GDACVM, a pontuação referente à avaliação de desempenho institucional do período, acrescida de 30 (trinta) pontos referentes à avaliação de desempenho individual.

§ 4º Caso o afastamento de que trata o parágrafo 1º estiver elencado nos artigos 102 ou 147 da Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990, sendo computado como período de efetivo exercício sem prejuízo da remuneração, o servidor terá repetida a pontuação obtida na última avaliação de desempenho realizada, percebendo a gratificação correspondente até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

§ 5º O servidor que estiver enquadrado numa das situações previstas nos parágrafos 3º e 4º acima não será avaliado no período e não será computado para cálculo da média aritmética e do desvio padrão referidos nos incisos II e III.

Art. 9º. O servidor ocupante de cargo efetivo de Auxiliar de Serviços Gerais:

I - quando investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6 e DAS-5, ou equivalentes, seja na CVM, seja em órgãos ou entidades do Governo Federal, perceberá a GDACVM calculada no seu valor máximo;

II - quando investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, em órgãos ou entidades do Governo Federal, perceberá a GDACVM calculada com base em setenta e cinco por cento do seu valor máximo;

III - em exercício na CVM, e ocupante de cargo comissionado DAS 4, DAS 3, DAS 2, DAS 1, ou de função gratificada, para efeito de determinação da GDACVM aplicar-se-á o valor equivalente ao percentual de atingimento das metas de desempenho institucional da CVM;

IV - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDACVM calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivesse em exercício na CVM;

Parágrafo único. Os servidores de que tratam este artigo não serão computados para fins do estabelecimento do limite global de pontos de que dispõe a CVM para ser distribuído aos seus servidores, conforme disposto no § 3º do art. 2º, nem para fins do cálculo da média e do desvio-padrão, a que se referem os incisos II e III do art. 8º desta Portaria.

Art. 10. Na hipótese de remoção do servidor no curso do período de avaliação, adotar-se-á o seguinte procedimento:

§ 1º A avaliação individual no período de que trata este artigo será a média ponderada por tempo de exercício em cada área da CVM.

§ 2º Considerar-se-á, para efeito do tempo de exercício de um mês, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

§ 3º Na ocasião da remoção, o servidor será avaliado pelo titular do componente organizacional de origem e sua avaliação será encaminhada ao titular do novo componente.

§ 4º Na impossibilidade de ser avaliado pelo titular de componente organizacional (TCO) de origem, considerar-se-á apenas a da nova área de lotação do servidor, desde que tenha exercido suas funções, na nova área, por, no mínimo, 60 (sessenta) dias dentro do período de avaliação.

§ 5º Não sendo possível a aplicação do disposto no § 4º acima, o servidor terá repetida a pontuação obtida na mais recente avaliação individual de desempenho realizada.

Art. 11. Para fins de avaliação de desempenho individual deverá ser utilizada FICHA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL (ADI), constante do Anexo I a esta Portaria, onde são definidos os pontos máximos e mínimos atribuíveis a cada item.

§ 1º As avaliações individuais de desempenho serão realizadas, preferencialmente, pela chefia imediata em conjunto com o servidor, que deverá manifestar concordância ou discordância.

§ 2º Caso haja discordância nas notas atribuídas pelo superior imediato, o superior mediato do avaliado poderá atribuir novas notas, obrigando-se, neste caso, a justificá-las por escrito.

§ 3º Os pontos referentes aos fatores de avaliação assiduidade e pontualidade serão atribuídos diretamente pelo sistema de controle de frequência.

Art. 12. A avaliação de desempenho individual poderá ter aferição mensal pela chefia imediata, desde que seja dada ciência ao servidor.

Parágrafo Único. Para efeito do disposto neste artigo, a pontuação do servidor no semestre será calculada pela média aritmética dos resultados parciais.

Art. 13. O processo de avaliação de desempenho individual será iniciado no 15º (décimo quinto) útil do último mês do período de avaliação.

Parágrafo único. As avaliações deverão ser encaminhadas pelo superior mediato de cada área à Gerência de Recursos Humanos (GAH), até o 8º (oitavo) dia útil subsequente ao estabelecido no caput deste artigo.

Art. 14. Em caso de discordância da avaliação de desempenho individual, o servidor poderá apresentar recurso por escrito ao Comitê de Avaliação de Desempenho (CAD), até o 12º (décimo segundo) dia útil do mês seguinte ao de término do período de avaliação.

Parágrafo único. A pontuação final atribuída à avaliação de desempenho, resultante do julgamento do Comitê, deverá atender aos critérios estabelecidos no artigo 8º desta Portaria.

Art. 15. Caso haja alteração de titular no componente organizacional durante o semestre de avaliação, o titular que deixa o cargo deverá encaminhar ao seu substituto as avaliações dos subordinados referentes ao período sob sua gestão no semestre, assim como quaisquer outras informações que subsidiem o processo de avaliação.

§ 1º A avaliação individual dos servidores será a média ponderada por tempo de exercício das avaliações realizadas por titular envolvido.

§ 2º Considerar-se-á, para efeito do tempo de exercício de um mês, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho.

§ 3º Na impossibilidade do atendimento do disposto no caput deste artigo, é de exclusiva responsabilidade do novo titular realizar e assinar nova avaliação de desempenho dos servidores ao término do período de avaliação.

§ 4º Não sendo possível a aplicação do disposto no § 3º acima, o servidor terá repetida a pontuação obtida na mais recente avaliação individual de desempenho realizada.

#### IV - DO COMITÊ DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 16. Fica criado o Comitê de Avaliação de Desempenho (CAD), responsável pelos servidores do cargo efetivo de Auxiliar de Serviços Gerais, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual, revisar e aprimorar os critérios e os procedimentos estabelecidos, observada esta Portaria.

§ 1º O CAD manifestar-se-á em caráter irrecurável, até o 20º (vigésimo) dia útil do mês seguinte ao de término do período de avaliação.

§ 2º Compete, ainda, ao CAD:

- a) verificar a adequação dos valores da GDACVM e zelar pela correta aplicação dos dispositivos legais que regem o seu cálculo;
- b) avocar, se assim o deliberar, o acompanhamento do desempenho de servidores com avaliação inferior a 50 (cinquenta) pontos;
- c) acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções quanto à aplicação dos critérios de pontuação dos fatores de desempenho;
- d) instituir treinamento específico, a ser realizado pela GAH, destinado aos avaliadores e avaliados, com o objetivo de tornar uniforme a aplicação de critérios de avaliação de desempenho;
- e) assumir outras atribuições que o Presidente da CVM julgar pertinentes.

§ 3º O CAD será composto pelos seguintes membros, e suas decisões serão tomadas por maioria simples:

- a) o Superintendente Geral, como Presidente do Comitê;
- b) o Superintendente Administrativo-Financeiro;
- c) um Superintendente ou Gerente, a ser indicado pelo SGE, vedada a indicação de Gerentes da Superintendência Administrativo-Financeira (SAD);
- d) o Gerente de Recursos Humanos;
- e) um representante dos servidores que fazem jus à GDACVM, eleito por seus pares.

§ 4º Além dos membros nomeados no parágrafo anterior, todos com direito a voto, participará também do CAD um Procurador Federal, sem direito a voto, indicado pela Procuradoria Federal Especializada (PFE-CVM) para atuar como consultor jurídico.

§ 5º Os membros relacionados nas letras “c” e “e” acima terão suplentes previamente indicados.

§ 6º As atas deverão contar obrigatoriamente com a assinatura de todos os seus membros ou seus suplentes, sendo registrados os respectivos votos a favor ou contra.

Art. 17. Os atos do Presidente da CVM relativos à instalação do CAD e à designação dos seus membros e suplentes deverão ser publicados no Boletim de Pessoal da CVM.

Art. 18. Caso a especificidade do conteúdo de trabalho de determinado componente organizacional assim o justifique, seu titular poderá solicitar ao Comitê que submeta ao PTE proposta de alteração dos fatores de avaliação por outros mais adequados à natureza das atividades desenvolvidas.

#### V - DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A GDACVM integrará os proventos da aposentadoria e as pensões, observando-se:

I - a média dos valores recebidos nos últimos sessenta meses; ou

II - o valor correspondente a trinta pontos, quando percebida por período inferior a sessenta meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões já concedidas até 14 de janeiro de 2005, aplica-se o disposto no item II acima.

Art. 20. Ao servidor ativo beneficiário da GDACVM que obtiver a pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações consecutivas, enquanto não for submetido a processo de capacitação de responsabilidade da CVM, será paga a GDACVM no valor correspondente a cinquenta pontos.

Art. 21. Na hipótese de redução de remuneração ou provento decorrente da aplicação do disposto nesta Portaria, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida por ocasião da reorganização ou reestruturação do cargo, carreira ou tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza ou do desenvolvimento no cargo ou na carreira.

Art. 22. As peculiaridades e os casos omissos nesta Portaria, desde que não previstos na regulamentação federal específica, serão resolvidos pelo Presidente da CVM.

#### VI - DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Art. 23. Enquanto não estiver operacional o sistema de controle eletrônico de ponto, a avaliação dos fatores assiduidade e pontualidade de cada servidor estará a cargo do seu respectivo TCO.

Art. 24. No que se refere à primeira avaliação com base nesta Portaria, todos os períodos e interstícios deverão ser convertidos na mesma proporção que o decréscimo no período avaliado.

**SAD - Superintendência Administrativo Financeira**  
**GAH - Gerência de Recursos Humanos**  
**Boletim de Pessoal nº 585-A, de 08 de novembro de 2005**

---

8.

Art. 25. Será constituída uma só unidade de avaliação, tendo em vista o reduzido quantitativo de servidores abrangidos por esta Portaria.

Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, ficando revogada a Portaria / CVM / PTE / nº 138, de 03 de julho de 2002, publicada no Diário Oficial da União de 05 subsequente.

MARCELO FERNANDEZ TRINDADE  
Presidente



**SAD - Superintendência Administrativo Financeira**  
**GAH - Gerência de Recursos Humanos**  
**Boletim de Pessoal nº 585-A, de 08 de novembro de 2005**

9.

**ANEXO I - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (Nível Intermediário - Auxiliar de Serviços Gerais)**

Servidor:		Componente:	
Cargo:		Data de admissão:	Período de avaliação:
Atribuições do servidor:			
Valor Máximo	CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO (Conceder a nota ao avaliado de acordo com o desempenho, tendo como referência, os valores máximos constantes na coluna à esquerda)	Notas	
14	<u>I) Assiduidade, pontualidade e atitude no local de trabalho</u>		
3	Assiduidade e pontualidade		
4	Comportamento compatível com o ambiente de trabalho (atenção, respeito aos pares, cortesia, urbanidade, respeito à hierarquia, etc.)		
4	Objetividade, respeito, rapidez e eficiência no atendimento aos usuários internos e externos		
3	Primazia do interesse público em relação ao particular.		
10	<u>II) Iniciativa e criatividade</u>		
5	Independência de supervisão para a execução de tarefas sob a responsabilidade do avaliado		
5	Iniciativa na condução de tarefas e solução de problemas sob a responsabilidade do avaliado		
12	<u>III) Interesse na realização dos trabalhos</u>		
4	Interesse pela execução de tarefas de maior complexidade		
4	Interesse pelo aperfeiçoamento dos trabalhos, mantendo-se tecnicamente atualizado		
4	Receptividade a aconselhamentos e orientação		
12	<u>IV) Qualidade dos trabalhos executados</u>		
3	Conhecimento, experiência e capacitação para execução dos trabalhos		
3	Adequação e abrangência do conteúdo dos trabalhos em face dos objetivos		
3	Precisão dos trabalhos (profundidade e qualidade da conclusão)		
3	Esmero e apresentação		
12	<u>V) Engajamento na execução dos trabalhos</u>		
3	Execução das tarefas com dedicação e diligência.		
3	Cumprimento dos prazos na execução das tarefas		
3	Cooperação, espírito de equipe e objetividade para o alcance dos objetivos da área		
3	Comprometimento com os resultados dos trabalhos		
Nota Final			
Registre, se necessário, no espaço abaixo, os fatos extraordinários, positivos ou negativos, que mais influenciaram no resultado da avaliação:			
Data:		Assinatura do avaliado:	
Assinatura do avaliador (com carimbo):		Assinatura do superior imediato do avaliador (com carimbo):	

**ANEXO II - AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL**

<b>PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL</b>	<b>PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA AOS SERVIDORES</b>
<b>A partir de 80%</b>	<b>40 pontos</b>
<b>Igual ou superior a 65% e inferior a 80%</b>	<b>36 pontos</b>
<b>Igual ou superior a 50% e inferior a 65%</b>	<b>30 pontos</b>
<b>Igual ou superior a 35% e inferior a 50%</b>	<b>24 pontos</b>
<b>Abaixo de 35%</b>	<b>0 pontos</b>

**CÉLIA MARIA SILVA DE MORAES BITTENCOURT**  
Gerente de Recursos Humanos