

**PORTARIA Nº 170, DE 24 DE JUNHO DE 2014**

Reconhece situação de emergência por procedimento sumário em municípios do Estado de Santa Catarina.

O SECRETÁRIO NACIONAL DE PROTEÇÃO E DEFESA CIVIL, com base no Decreto nº 7.257, de 04 de agosto de 2010, Art. 7º, § 3º, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, e

Considerando o Decreto nº 2.252, de 12 de junho de 2014, do Estado de Santa Catarina, Considerando ainda as demais informações constantes no processo nº 59050.000846/2014-19, resolve:

Art. 1º Reconhecer, em decorrência de enxurradas, COBRADE: 1.2.2.0.0, a situação de emergência por procedimento sumário nos municípios listados na tabela.

| Nº | Município              |
|----|------------------------|
| 1  | Araquari               |
| 2  | Balneário Barra do Sul |
| 3  | Bela Vista do Toldo    |
| 4  | Benedito Novo          |
| 5  | Calmon                 |
| 6  | Campo Alegre           |
| 7  | Canoinhas              |
| 8  | Corupá                 |
| 9  | Dona Emma              |
| 10 | Doutor Pedrinho        |
| 11 | Irineópolis            |
| 12 | Itaiópolis             |
| 13 | Jaraguá do Sul         |
| 14 | José Boiteux           |
| 15 | Laurentino             |
| 16 | Lebon Régis            |
| 17 | Mafra                  |
| 18 | Major Vieira           |
| 19 | Matos Costa            |
| 20 | Monte Castelo          |
| 21 | Papanduva              |
| 22 | Porto União            |
| 23 | Presidente Getúlio     |
| 24 | Rio das Antas          |
| 25 | Rio do Campo           |
| 26 | Rio do Oeste           |
| 27 | Rio dos Cedros         |
| 28 | Salete                 |
| 29 | Santa Terezinha        |
| 30 | São Bento do Sul       |
| 31 | São João do Itaperiú   |
| 32 | Taió                   |
| 33 | Timbó                  |
| 34 | Timbó Grande           |
| 35 | Três Barras            |
| 36 | Vitor Meireles         |

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

ADRIANO PEREIRA JÚNIOR

**PORTARIA Nº 171, DE 24 DE JUNHO DE 2014**

Reconhece estado de calamidade pública em municípios do Estado de Santa Catarina.

O SECRETÁRIO NACIONAL DE PROTEÇÃO E DEFESA CIVIL, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria Ministerial nº 1.763-A, de 07 de novembro de 2008, publicada no Diário Oficial da União, Seção 2, de 23 de dezembro de 2008, resolve:

Art. 1º Reconhecer o estado de calamidade pública nas áreas descritas no Formulário de Informações do Desastre - FIDE, conforme informações constantes na tabela.

| Nº | Município    | Desastre                | Decreto    | Data     | Processo             |
|----|--------------|-------------------------|------------|----------|----------------------|
| 1  | Guaramirim   | Inundações<br>1.2.1.0.0 | - 337/2014 | 08/06/14 | 59050.000845/2014-66 |
| 2  | Rio Negrinho | Inundações<br>1.2.1.0.0 | - 11704    | 08/06/14 | 59050.000843/2014-77 |

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

ADRIANO PEREIRA JÚNIOR

**SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE****PORTARIA Nº 95, DE 18 DE JUNHO DE 2014**

O DIRETOR-SUPERINTENDENTE SUBSTITUTO DA SUPERINTENDÊNCIA DO DESENVOLVIMENTO DO CENTRO-OESTE - SUDECO, no uso das atribuições que lhe conferem o inciso VIII do art.17 do Anexo I do Decreto nº 7.471, de 4 de maio de 2011, publicado no D.O.U nº 85, Seção 1, de 5 de maio de 2011, páginas 10 a 12, bem como o inciso XIII do art. 19 do anexo da Resolução Sudeco nº 4, de 21 de maio de 2012, publicada no D.O.U. nº 102, Seção 1, de 28 de maio de 2012, páginas 43 a 47, e tendo em vista o disposto na Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, suas alterações posteriores, e no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, resolve:

Art. 1º Aprovar os critérios e os procedimentos específicos para o monitoramento sistemático e contínuo do desempenho individual do servidor, para fins de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE, instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, optantes pela Estrutura Remuneratória Especial, nos termos do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, publicado no D.O.U. do dia 22 de março de 2010, alterado pelo Decreto nº 7.849, de 23 de novembro de 2012, publicado no D.O.U do dia 26 de novembro de 2012.

**CAPÍTULO I  
DAS DISPOSIÇÕES GERAIS**

Art. 2º Define-se como avaliação de desempenho o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual dos servidores integrantes da Estrutura Remuneratória Especial lotados na Sudeco e da atuação institucional da Autarquia, tendo como referência as metas globais e intermediárias propostas.

Art. 3º A Gratificação de Desempenho de Atividades de Cargos Específicos - GDACE tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações da Sudeco em todas as suas áreas de atividade e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional.

Art.4º A GDACE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º A gratificação corresponderá ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo I desta Portaria, respeitando a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e  
II - até 80 (oitenta) pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional.

§ 1º Os valores a serem pagos a título da GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo I desta Portaria, observados, conforme o caso, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

§ 2º Compete à Diretoria de Administração - DA/RH o planejamento e a coordenação das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento da GDACE, em articulação com as unidades de avaliação.

Art. 6º Para o cálculo da avaliação individual serão considerados:  
I - o desempenho das atribuições regimentais do servidor e sua contribuição para o cumprimento das metas de desempenho individual e institucional, por meio da autoavaliação;

II - a média resultante da avaliação efetuada pela equipe de trabalho em que está inserido; e  
III - a avaliação da chefia imediata.

Art. 7º Para o cálculo da avaliação de desempenho institucional serão considerados os resultados da apuração das metas e metodologia definida em Portaria específica.

Art. 8º As unidades de avaliação da Sudeco deverão elaborar os Planos de Trabalho, aqui considerados como os Planos de Ação conceituados no ato que regula o processo de avaliação do desempenho institucional.

§ 1º A Diretoria de Administração - DA/RH cabe coordenar, em articulação com as unidades administrativas da Sudeco, a avaliação e o processo de fixação e apuração das metas institucionais para publicação dos atos relativos a estas atividades.

§ 2º Os servidores integrantes de carreiras diversas da Estrutura Remuneratória Especial, não serão avaliados na dimensão individual, devendo indicar que não fazem jus à gratificação regulamentada por esta Portaria, contribuindo apenas para o alcance das metas de sua equipe de trabalho.

**CAPÍTULO II  
DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL**

Art. 9º Para a avaliação de desempenho individual do servidor serão considerados:

I - ciclo de avaliação: período de doze meses;  
II - unidades de avaliação: unidades administrativas da Sudeco de acordo com a sua estrutura básica;

III - servidor responsável pela unidade de avaliação: servidor público e seu suplente, com perfil estratégico, designado pelo dirigente máximo da unidade administrativa para conduzir as atividades inerentes ao Plano de Ação e às avaliações de desempenho institucional e individual;

IV - plano de trabalho: Plano de Ação no qual constarão os principais objetivos e metas dos programas e ações previstas para execução no exercício, elaborado pelas unidades administrativas;

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

VI - 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 Ação.

§ 1º O responsável pela unidade de avaliação e as chefias imediatas serão responsáveis pela avaliação de desempenho individual, de modo a contemplar as metas pactuadas e os compromissos individuais assumidos no Plano de Ação, obedecendo aos seguintes parâmetros:

I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários ao processo deverão ser compartilhados entre todos os integrantes da equipe de trabalho, garantindo a transparência e a efetividade do processo avaliativo.

II - os responsáveis pela avaliação deverão mapear a performance do servidor de forma quantitativa e qualitativa; e

III - a avaliação deverá permitir uma análise objetiva do desempenho funcional do servidor avaliado, de forma a promover e orientar o seu crescimento pessoal e profissional.

Art. 10. A chefia imediata supervisionará o processo de avaliação individual, que envolverá o servidor e a equipe de trabalho na qual está inserido, mediante as seguintes fases:

I - autoavaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo;

II - avaliação da equipe: média da pontuação atribuída pela equipe de trabalho, em referência ao desempenho funcional do servidor avaliado; e

III - avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado.

Parágrafo único. Em todas as fases de que trata este artigo, devem ser consideradas, para a avaliação de desempenho, as atribuições regimentais do servidor e sua contribuição para o cumprimento das metas individuais e institucional pactuadas no Plano de Ação.

Art. 11. As avaliações individuais serão efetuadas por meio de Relatório de Desempenho Individual - RDI (Anexo II), observando-se os seguintes fatores de desempenho e seus respectivos critérios de avaliação:

I - produtividade no trabalho: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base nos padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepção diferente, ideias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa para com os demais servidores;

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente para a obtenção dos resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho;

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições regimentais: capacidade de trabalhar com pontualidade, responsabilidade e disciplina em face às tarefas assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios morais de senso comum;

VI - qualidade técnica do trabalho: capacidade de absorver informações de legislação, manuais correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade;