

subsidiará o pedido de reconsideração, devidamente justificado, no prazo de 10 (dez) dias, contados da ciência do resultado da avaliação, adotando os seguintes procedimentos:

I - o servidor deverá relatar sua discordância, no formulário "Pedido de Reconsideração", referente aos fatores e itens questionados, mediante justificativa com parâmetros objetivos, com argumentação clara e consistente;

II - o pedido de reconsideração deverá ser apresentado à área de recursos humanos da respectiva UA, que o encaminhará à chefia avaliadora para apreciação;

III - a chefia apreciará o pedido de reconsideração no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferir-lo; e

IV - a chefia avaliadora comunicará formalmente a decisão, até o dia seguinte do prazo estipulado, à área de recursos humanos da respectiva UA, que dará ciência da decisão ao servidor interessado e à SubCAD.

Parágrafo único. O pedido das cópias do processo de avaliação, referente ao resultado da avaliação de desempenho individual, deverá ser formalizado por escrito pelo servidor interessado e encaminhado à área de recursos humanos da respectiva UA.

Art. 36. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá interpor recurso, por meio do formulário "Pedido de Recurso", no prazo de 10

(dez) dias, contados da devida ciência do resultado da decisão relativa ao pedido de reconsideração.

Parágrafo único. A SubCAD julgará, em penúltima instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, que serão encaminhadas à área de recursos humanos da respectiva UA.

Art. 37. De posse do recurso interposto pelo servidor, caberá à área de recursos humanos da respectiva UA:

I - quando solicitado, fornecer informações funcionais que possam colaborar com a análise do recurso do servidor;

II - convocar a SubCAD ou a CAD, quando for o caso, para análise dos eventuais recursos interpostos, quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual, encaminhando formalmente toda a documentação necessária ao julgamento do recurso;

III - encaminhar documentação para análise da SubCAD ou da CAD, quando for o caso;

IV - encaminhar o resultado final do recurso para publicação no Boletim de Serviço e cópia da decisão para o servidor interessado.

#### CAPÍTULO XI DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 38. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo da CNEN, referidos no art. 1º desta portaria, é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhe-

cimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo à UA de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 39. O processo de avaliação será monitorado ao longo do ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional sob a orientação da UA, a coordenação da CGRH e a supervisão da respectiva SubCAD.

Art. 40. Caberá aos envolvidos na avaliação de desempenho a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 122 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 41. 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.

Art. 42. Os casos omissos serão submetidos à deliberação da Diretoria de Gestão Institucional da CNEN.

Art. 43. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANGELO FERNANDO PADILHA

#### ANEXO I

a) VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES MÉDICAS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDM-PGPE PARA OS CARGOS DE MÉDICO DO PGPE, DE QUE TRATA A LEI Nº 11.357, DE 19 DE OUTUBRO DE 2006, COM JORNADA DE 40 HORAS SEMANAIS (Anexo XXVI da Lei nº 12.778/2012).

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRAO	VALOR DO PONTO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014	VALOR DO PONTO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015
Médico do Trabalho	ESPECIAL	III	29,27	32,67
		II	28,83	32,23
		I	28,39	31,79
		VI	28,00	31,40
		V	27,58	30,98
		IV	27,17	30,57
		III	26,77	30,17
		II	26,37	29,77
		I	25,98	29,38
		VI	25,51	28,91
	C	V	25,14	28,54
		IV	24,78	28,18
		III	24,42	27,82
		II	24,07	27,47
		I	23,73	27,13
		V	23,31	26,71
		IV	22,98	26,38
		III	22,66	26,06
		II	22,35	25,75
		I	22,04	25,44

a) VALOR DO PONTO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADES MÉDICAS DO PLANO GERAL DE CARGOS DO PODER EXECUTIVO - GDM-PGPE PARA OS CARGOS DE MÉDICO DO PGPE, DE QUE TRATA A LEI Nº 11.357, DE 19 DE OUTUBRO DE 2006, COM JORNADA DE 20 HORAS SEMANAIS (Anexo XXVI da Lei nº 12.778/2012).

Em R\$

CARGOS	CLASSE	PADRÃO	VALOR DO PONTO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2014	VALOR DO PONTO A PARTIR DE 1º DE JANEIRO DE 2015
Médico do Trabalho	ESPECIAL	III	25,97	27,67
		II	25,53	27,23
		I	25,09	26,79
		VI	24,70	26,40
		V	24,28	25,98
		IV	23,87	25,57
		III	23,47	25,17
		II	23,07	24,77
		I	22,68	24,38
		VI	22,21	23,91
	C	V	21,84	23,54
		IV	21,48	23,18
		III	21,12	22,82
		II	20,77	22,47
		I	20,43	22,13
		V	20,01	21,71
		IV	19,68	21,38
		III	19,36	21,06
		II	19,05	20,75
		I	18,74	20,44

#### ANEXO II

QUADRO DE CORRELAÇÃO PARA PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

PERCENTUAL DE ATINGIMENTO DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL	PONTUAÇÃO INSTITUCIONAL PARA PERCEPÇÃO DA GDM-PGPE
Acima de 70%	80
De 66 a 70%	72
De 61 a 65%	64
De 56 a 60%	56
De 51 a 55%	48
De 46 a 50%	40
De 41 a 45%	32
De 36 a 40%	24
De 31 a 35%	16
Até 30%	8

#### ANEXO III

QUADRO DE CORRELAÇÃO PARA PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

NOTA ATRIBUÍDA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PERCEPÇÃO DA GDM-PGPE
Acima de 90	20
De 81 a 90	18
De 71 a 80	16
De 61 a 70	14
De 51 a 60	12
De 41 a 50	10
De 31 a 40	8
Até 30	6

#### ANEXO IV

CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO

PADRÃO DE DESEMPENHO	PARÂMETRO DE ANÁLISE	ESCALA
Abaixo do Esperado	Desempenho muito abaixo do padrão esperado em função das atividades planejadas. Não cumpriu os objetivos.	1
		2
		3
		4
Próximo do Esperado	Desempenho aproximado do padrão esperado, porém ainda insatisfatório, em função das atividades planejadas. Cumpriu parte dos objetivos.	5
		6
De acordo com o Esperado	Desempenho adequado, correspondente ao padrão esperado, em função das atividades planejadas. Cumpriu plenamente e com qualidade os objetivos.	7
		8
Superior ao Esperado	Desempenho superior ao padrão esperado em função das atividades planejadas. Realizou, com qualidade, além dos objetivos esperados, destacando-se entre os demais.	9 10

#### PORTARIA Nº 96, DE 26 DE DEZEMBRO DE 2013

O PRESIDENTE DA COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR (CNEN), no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e V, do artigo 14, do Anexo I ao Decreto nº 5.667, publicado no Diário Oficial da União de 11 de janeiro de 2006, e, tendo em vista o disposto na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no inciso VII, art. 39, da Lei nº 12.702, de 07 de agosto de 2012, no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, na Orientação Normativa SRH/MP nº 7, de 31 de agosto de 2011, e na Portaria CNEN-PR nº 095, de 26 de dezembro de 2013, resolve:

Art. 1º Fixar as metas institucionais da CNEN, conforme Anexo a esta portaria, com vistas ao pagamento da GDM-PGPE devida aos servidores do Quadro de Pessoal da CNEN, integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições dos respectivos cargos, referentes ao quarto ciclo de avaliação, que corresponde ao período de 30 de dezembro de 2013 a 29 de dezembro de 2014.

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

ANGELO FERNANDO PADILHA

#### ANEXO

PROGRAMA	AÇÃO	INDICADOR SETORIAL	META		
			Descrição	Otd.	Unidade
2106 - Gestão e Manutenção do MCTI	2000 - Administração da Unidade	Promoção da Saúde e Qualidade de Vida	Atender à demanda de emissão de ASO	100%	% da demanda atendida
			Atender à programação de ações voltadas à promoção da saúde e QVT	100%	% de execução - ações planejadas

### CONSELHO NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO CIENTÍFICO E TECNOLÓGICO DIRETORIA DE GESTÃO E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

#### DESPACHO DO DIRETOR

Em 2 de janeiro de 2014

2ª Relação de Cancelamento de Cota Para Importação - Lei 8.010/90

Processo 0170/1990 Entidade Universidade Federal de Juiz de Fora Valor US\$ -1.650,00

ERNESTO COSTA DE PAULA