

FENASPS – Brasília/DF, 24 de março de 2010

Decreto presidencial regulamenta avaliação de desempenho do servidor

(Confira o Decreto ao final do clipping)

Agência DIAP
Ter, 23 de Março de 2010.

O Diário Oficial, desta segunda-feira (22), traz o Decreto 7.133/2010, assinado pelo presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais para a realização das avaliações de desempenho no serviço público, instrumentos que fornecem subsídios ao pagamento das gratificações de desempenho aos servidores do Poder Executivo Federal

O texto regulamenta 48 gratificações, permitindo aos servidores, que hoje recebem a gratificação de desempenho em valor fixo, serem avaliados e perceberem a respectiva gratificação calculada de acordo com a pontuação obtida na avaliação realizada de acordo com as regras estabelecidas.

Para realizar as avaliações de desempenho, cada órgão ou entidade deverá criar uma Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), composta por representantes indicados pelo dirigente máximo e por membros indicados pelos servidores. A comissão participará de todas as etapas do ciclo de avaliação dos servidores e dos órgãos públicos e poderá julgar, em última instância, os recursos interpostos contra os resultados da avaliação

Os critérios e procedimentos específicos para avaliação institucional e individual deverão ser estabelecidos por cada um dos órgãos ou entidades, a partir das diretrizes estabelecidas no decreto.

Os valores referentes às gratificações de desempenho serão atribuídos aos servidores em função do alcance de metas de desempenho individual, por parte do servidor, e metas institucionais, da competência do órgão ou entidade de lotação.

Uma inovação no novo processo de avaliação de desempenho consiste no fato de o servidor ser avaliado não apenas pela chefia imediata, mas também pela equipe de trabalho em que está inserido. Além disso, as metas globais serão elaboradas, quando possível, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e a Lei Orçamentária Anual (LOA).

As avaliações serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de capacitação e aperfeiçoamento profissional. Os servidores que tiverem avaliação individual inferior a 50% do total de pontos possíveis serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, de acordo com cada caso.

Para efeitos de pagamento das gratificações de desempenho, que têm um valor total de 100 pontos, a distribuição se dará por meio da avaliação institucional em até 80 pontos e por meio da avaliação individual em até 20 pontos. Essas avaliações serão realizadas anualmente, tendo seus efeitos financeiros vigência pelo mesmo período.

Avaliação individual

A avaliação individual será aplicada com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas. Dentre os fatores a

serem avaliados estão produtividade, trabalho em equipe, comprometimento com o trabalho e cumprimento das normas de conduta do órgão.

Além dos fatores mínimos, a avaliação de desempenho poderá conter requisitos como qualidade técnica do trabalho, capacidade de autodesenvolvimento do servidor, iniciativa, relacionamento interpessoal e flexibilidade às mudanças.

Para compor a avaliação individual do servidor serão somadas as notas da autoavaliação (15%), avaliação da chefia imediata (60%) e a média das notas atribuídas pelos colegas (25%), caracterizando-se, dessa forma, a chamada "avaliação 360º", podendo alcançar o máximo de 20 pontos.

Avaliação institucional

As metas globais para verificação das avaliações institucionais deverão ser fixadas anualmente pelo dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou pelo ministro da pasta, de acordo, em cada caso, com a legislação que criou a gratificação de desempenho.

As metas deverão ser definidas por critérios objetivos e farão parte do plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade. O plano de trabalho deverá destacar as ações mais representativas da unidade de avaliação, além das atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações.

Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação de desempenho, as gratificações serão pagas no valor de 80 pontos, exceto nos casos em que a legislação específica trouxer outras determinações. (Fonte: Sítio do Servidor, no MP).

STF reconhece repercussão geral de temas que envolvem a OAB, serviço público, Direito Administrativo e Tributário

Por Max em 24/03/10

O Supremo Tribunal Federal analisou a repercussão geral sobre diversos temas presentes em dez recursos extraordinários. Os assuntos analisados versam sobre servidores públicos; Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), bem como questões tributárias, processuais e de Direito Administrativo.

A repercussão geral é um “filtro de recursos” que permite ao STF descartar processos cuja questão debatida não tenha relevância jurídica, econômica, social ou política. Para que o recurso seja rejeitado são necessários os votos de oito ministros, proferidos por meio de sistema de informática, conhecido como Plenário Virtual. Os recursos aceitos são encaminhados para julgamento do mérito pelo Plenário da Suprema Corte.

Servidores Públicos

Dois Recursos Extraordinários (RE 603451e 606358) tiveram repercussão geral reconhecida pelo Plenário Virtual do Supremo Tribunal Federal (STF). Os recursos tratam, respectivamente, sobre a utilização do salário mínimo como base de cálculo para qualquer vantagem remuneratória e a definição da inclusão das vantagens pessoais no teto remuneratório após a EC 41/03.

O RE 603451 foi interposto contra acórdão que determinou a complementação da aposentadoria de ex-empregada da Ferrovia Paulista SA (FEPASA) de acordo com o piso salarial de 2,5 salários mínimos fixado no contrato coletivo de trabalho dos ferroviários em atividade e na Lei Estadual 9.343/96. O acórdão decidiu ainda que não houve afronta à Súmula Vinculante nº4, uma vez que não se utilizou o salário mínimo como base de cálculo qualquer vantagem remuneratória. Nesse recurso, a repercussão geral foi reconhecida por unanimidade.

Já o RE 606358 foi interposto contra acórdão no qual se questiona a inclusão de vantagens pessoais no teto remuneratório estadual, após a Emenda Constitucional (EC) 41/2001. No RE, o estado de São Paulo

alega violação ao artigo 37, inciso XI, da Constituição Federal ao artigo 17 do ADCT e à EC 41/03 em face da inexistência de direito adquirido a determinado teto remuneratório. Ficaram vencidos os ministros Cezar Peluso, Joaquim Barbosa e Eros Grau.

Relatora dos recursos, a ministra Ellen Gracie manifestou-se pela existência da repercussão geral em ambos. Ela verificou que as questões contidas nos recursos possuem relevância do ponto de vista econômico, político, social e jurídico nos termos do parágrafo 1º do artigo 543-A do Código de Processo Civil.

Sem repercussão geral

Outros três recursos que também envolvem o serviço público foram analisados pelos ministros, mas não tiveram repercussão geral reconhecida. O Agravo de Instrumento (AI) 778850 trata sobre a suspensão ou devolução de prazos processuais em decorrência do movimento grevista dos membros das carreiras da Advocacia Geral da União. Votação unânime.

O Recurso Extraordinário 569066 foi interposto contra acórdão que determinou o pagamento da gratificação especial instituída aos assessores jurídicos do estado do Rio Grande do Norte até a incorporação da parcela única remuneratória. Vencido o ministro Marco Aurélio.

Por fim, o RE 605993 questiona decisão que não reconheceu o direito de procuradores federais aposentados à isonomia no recebimento da Gratificação de Desempenho da Atividade Judiciária (GDAJ) contemplada pelos servidores da ativa. Vencidos os ministros Gilmar Mendes, Ayres Britto e Marco Aurélio.

Ao examinar os recursos, os relatores entenderam que os REs tratavam de matéria infraconstitucional, portanto não poderiam ser analisados em recurso extraordinário.

OAB

Recurso da Caixa de Assistência dos Advogados (RE 600010) discute a imunidade tributária conferida às entidades beneficentes de assistência social. O recurso é contra decisão do TJ-SP que considerou incidir o ICMS sobre a venda de medicamentos aos associados. A Caixa de Assistência sustenta que na medida em que a recorrente se caracteriza como entidade beneficente sem fins lucrativos, portanto, as operações de circulação de mercadorias estão abrangidas pelas grandezas econômicas de renda, patrimônio e serviços.

O ministro-relator, Joaquim Barbosa considera presente a repercussão geral da matéria porque a controvérsia transcende interesse meramente local. Ficaram vencidos os ministros: Cezar Peluso e Eros Grau.

Outro recurso (RE 595332) interposto pela OAB – PR questiona a competência da justiça comum para a ação de cobrança de anuidades. O recurso discute decisão do TRF-4 que entendeu ser da justiça estadual a competência para processamento das execuções ajuizadas pela OAB contra inscritos inadimplentes quanto ao pagamento das anuidades.

Para o ministro Marco Aurélio, a repercussão geral existe, pois há conflito entre o que decidido na origem e o entendimento prevalecente no Superior Tribunal de Justiça e no Supremo Tribunal Federal. Ficaram vencidos os ministros: Eros Grau, Joaquim Barbosa e Cezar Peluso.

Tributário

No recurso extraordinário (RE) 595676, interposto pela União, é contestada decisão do TRF-2 que concluiu pela impossibilidade de se tributar a importação de pequenos componentes eletrônicos que acompanham o material didático a ser utilizado em curso prático de montagem de computadores. Conforme a decisão, os mencionados componentes eletrônicos – pecinhas – são essenciais ao desenvolvimento do curso e nada representariam se destacados dos fascículos impressos.

A União afirma que dentre os insumos destinados à impressão de livros, jornais e periódicos, somente o papel é imune ao poder de tributar do estado. Para a União, se o preceito institucional não imuniza nem mesmo a tinta empregada a produção do livro, seria absurdo estendê-la a outros bens que não integram o produto final – os livros importados pela Nova Lente Editora Ltda.

Na votação, o ministro relator Marco Aurélio entendeu que, na era da informática, a repercussão geral do caso salta aos olhos. Apenas os ministros Joaquim Barbosa e Cezar Peluso não reconheceram a repercussão geral do tema.

Administrativo

A maioria dos ministros votou, no Plenário Virtual, pela admissão do Recurso Extraordinário (RE) 599628, que contesta um acórdão do Tribunal de Justiça do Distrito Federal e Territórios (TJ-DFT). O acórdão impede o regime de execução dos precatórios às sociedades de economia mista, já que elas têm personalidade jurídica de direito privado.

A decisão do TJDFDT questionada no Supremo diz que o regime de execução não se confunde com a impossibilidade de penhora de bens que comprometam o fornecimento do serviço público.

Na votação, apenas os ministros Celso de Mello, Joaquim Barbosa e Cezar Peluso não reconheceram a repercussão geral do tema.

Processual

Por unanimidade, os ministros arquivaram o RE 603448 por não verem no caso repercussão geral, ou seja, interesse geral que ultrapasse o interesse das partes.

O RE chegou ao Supremo contra o acórdão que aplicou ao estado de Minas Gerais, na qualidade de sucessor da extinta Caixa Econômica do estado (MinasCaixa), o prazo prescricional de cinco anos para a execução dos débitos oriundos da MinasCaixa. A ação ordinária tratava da correção monetária de valores depositados em caderneta de poupança no extinto banco.

Segundo a relatora, ministra Ellen Gracie, a matéria é “eminente infraconstitucional”.

Fonte: STF

Servidores do Incra paralisam as atividades no Paraná

24/03/2010 às 00:00:00 - Atualizado em 24/03/2010

Joyce Carvalho e Mara Andrich

Servidores do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária (Incra) no Paraná realizaram ontem uma paralisação nas atividades. A categoria ficou reunida em frente à sede do órgão em Curitiba e entregou material para a população informando os motivos da manifestação. Os servidores querem do governo federal a retomada das negociações da reestruturação das carreiras e valorização dos profissionais, além da projeção dos avanços nos salários para os próximos anos.

Após a greve da categoria em 2007, que durou cerca de três meses, foi assinado um acordo com o governo federal prevendo um reajuste salarial de 15%, parcelado em três anos. Também foram formados grupos de discussões para a reestrutura das carreiras ligadas ao Incra (perito federal agrário e analista em reforma e desenvolvimento agrário). De acordo com Cláudio Marques, presidente da Associação dos Servidores do Incra no Paraná, os grupos de trabalho sofreram suspensão sem qualquer justificativa. “Os grupos deveriam começar no segundo semestre de 2008, mas o governo enrolou por um ano. Em julho do ano passado os trabalhos começaram e em fevereiro deste ano foram suspensões sem explicação dos motivos”, explica.

O diretor nacional da Confederação Nacional das Associações de Servidores do Incra, José Parente, explica que o déficit de servidores na autarquia é um dos maiores dentro do governo federal. Eram 9 mil servidores na década de 1980 e agora o quadro possui 6 mil pessoas. Ele ainda revela que existe uma desvalorização das carreiras no Incra em relação a funções similares em outras autarquias e fundações da União. “Esperamos que o governo pelo menos dispense o mesmo tratamento, sobretudo nos salários”, ressalta.

Cláudio Marques revela que há indicativo de greve a partir de abril caso as negociações não sejam reabertas até o final deste mês. Uma reunião estava programada para ontem entre os servidores e o ministro do Desenvolvimento Agrário, Guilherme Cassel, mas ela não aconteceu. Hoje os servidores pretendem intensificar o movimento e insistir na reunião.

<http://www.parana-online.com.br/editoria/cidades/news/436177/?noticia=SERVIDORES+DO+INCRA+PARALISAM+AS+ATIVIDADES+NO+PARANA>

"A única solução para o impasse dos salários dos médicos em Divinópolis é construir um plano amplo de cargos e salários"

Ter, 23 de Março de 2010 21:21

“A única solução para o impasse dos salários dos médicos em Divinópolis é construir um plano amplo de cargos e salários”

DiviNews

Presidente do conselho diretor da FUNEDI/UEMG, professor Gilson Soares, não vê outra saída para resolver de forma definitiva a questão salarial não só dos médicos, mas de todo funcionalismo público municipal

O professor Gilson Soares, foi convidado especial para participar da reunião realizada com o Ministério Público na tentativa de mediar o impasse da deflagração da greve dos médicos.

Na ocasião estiveram presentes os médicos representantes do movimento grevista, Alberto Gigante e Eduardo Chula, a secretária de saúde, Cherrié, o procurador do Município, além dos três vereadores da Comissão de Saúde, Geralzinho da Saúde, Heloisa Cerri e Edson Sousa

Gilson Soares acrescentou ainda que esta ação deve ser tomada rapidamente, contemplando todas as classes e com envolvimento do SINTRAM, dando o devido espaço para os médicos se manifestarem.

Segundo Gilson, está faltando bom senso de todas as partes. Pensa que é muito difícil para o governo negociar isoladamente com vários sindicatos, para isto existe um único sindicato que representa o funcionalismo público municipal, que é o Sintram.

<http://www.divinews.com/cidade/politica/8643-a-unica-solucao-para-o-impasse-dos-salarios-dos-medicos-em-divinopolis-e-construir-um-plano-amplo-de-cargos-e-salarios-.html>

Sergipe: Business Intelligence no serviço público

Título original: Servidores são capacitados para dar mais agilidade na folha de pagamento do Estado
23/03/10, 16:38 - Administração

Pela primeira vez, os servidores públicos do Estado estão sendo capacitados em Business Intelligence (BI). Conhecido também como Inteligência Empresarial, o BI é um banco de dados cujo objetivo é trazer mais agilidade nas informações do Estado. O curso, que está sendo ministrado na Escola de Governo, é direcionado para servidores que trabalham na área de informática e folha de pagamento.

Segundo o secretário de Estado da Administração, Jorge Alberto, esse curso vem para capacitar ainda mais o servidor público do Estado”, disse.

Para o assessor de informática da Sead, Zarath Rocha, “o Business Intelligence é uma importante

ferramenta para tomada de decisão”. Segundo ele, a partir desse recurso qualquer informação referente à folha de pagamento pode ser obtida em pouco tempo, com maior certeza e com mais precisão. “É uma mudança de pensamento de como abordar os dados da folha”, disse.

De acordo com o diretor da Escola de Governo, Gustavo de Andrade, o BI é resultado de um projeto da Superintendência Geral de Recursos Humanos (SGRH/Sead), em parceria com a empresa Sergipana de Tecnologia da Informação (Emgetis). “Surgiu no intuito de dar mais agilidade e precisão nos dados da folha de pagamento do Estado”, informou.

Para o administrador de banco de dados da Secretaria de Estado do Planejamento, Habitação e do Desenvolvimento Urbano (Seplan), Kleber Barbosa, o curso é de grande importância porque renova o conhecimento do servidor acerca de novas tecnologias. “Isso ajuda bastante o nosso trabalho. O BI é um banco de dados e vem para nos dar agilidade no envio das informações. A Secretaria de Administração está implementando esse serviço e cabe a gente se inteirar com essa evolução”, pontuou.

Outros cursos

A Escola de Governo deu início, nesta semana, a três outros cursos: “Gestão de projetos”; “Gestão para resultados” e “Cerimonial, protocolo e eventos”. Além desses, também estão sendo ofertados os cursos de Informática com quatro turmas, totalizando aproximadamente 180 alunos.

“Os cursos estão apenas começando a acontecer”, explicou o diretor da Escola de Governo, Gustavo de Andrade. A programação para 2010 está baseada no levantamento que foi feito a partir das necessidades dos órgãos e entidades do Estado.

A meta da escola é de realizar durante todo o ano de 2010 cerca de 40 cursos distribuídos em cinco áreas: ‘Planejamento e gestão’; ‘Administração financeira e orçamentária’; ‘Comunicação e motivação’; ‘Compras governamentais’ e ‘Informática’.

http://www.agencia.se.gov.br/noticias/leitura/materia:18611/servidores_sao_capacitados_para_dar_mais_agilidade_na_folha_de_pagamento_do_estado.html

Atendimento é parcialmente paralisado por servidores no hospital de Mirandópolis

Sérgio Teixeira
Terça-feira - 23/03/2010

Mirandópolis - Trabalhadores da rede estadual de saúde paralisaram parcialmente as atividades no Hospital Estadual Dr. Oswaldo Brandi Faria, de Mirandópolis, conforme o SindSaúde (Sindicato dos Trabalhadores Públicos da Saúde no Estado de São Paulo).

A subseção do sindicato comunicou que apenas atendimentos de urgência e emergência serão realizados durante o ato de 48 horas, iniciado hoje (23) e com previsão de término para amanhã (24), que reivindica melhorias salariais e trabalhistas.

A paralisação ocorre em outras regiões do Estado, com possibilidade de ser prorrogada conforme nova assembleia da categoria, que se reúne no dia 31 de março.

<http://www.folhadaregio.com.br/noticia?128538>

Decreto 7.133 de 19.03.2010



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 7.133, DE 19 DE MARÇO DE 2010.

Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nºs 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.550, de 13 de novembro de 2002, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.682, de 28 de maio de 2003, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.883, de 16 de junho de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 11.233, de 22 de dezembro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 11.356, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 6º do art. 7º-A da Lei nº 9.657, de 3 de junho de 1998, no § 5º do art. 2º da Lei nº 10.484, de 3 de julho de 2002, no § 7º do art. 5º da Lei nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, no art. 4º da Lei nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, no art. 4º-C da Lei nº 10.682, de 28 de maio de 2003, no art. 12-A da Lei nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, no § 1º do art. 16 e no § 1º do art. 20-B da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, no § 10 do art. 5º-A da Lei nº 10.883, de 16 de junho de 2004, na Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, no § 10 do art. 16 da Lei nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, no art. 11-D da Lei nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, no § 1º do art. 2º da Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005, na Lei nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, no art. 2º-E da Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, no art. 19-D da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, no § 7º do art. 5º-B, no § 3º do art. 35 e no art. 145 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, no § 6º do art. 1º-C e no § 6º do art. 8º-C da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, no art. 7º-A, no art. 17, no art. 31-E, no § 1º do art. 33, no art. 48-D e no art. 62-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no art. 75 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, no § 6º do art. 56, no § 6º do art. 91, no § 6º do art. 124 e no art. 142 da Lei nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, no art. 7º, no § 5º do art. 111, no § 6º do art. 128, no art. 194 e no art. 233 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009,

DECRETA:

Art. 1º Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela [Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal ou nas situações referidas no [§ 9o do art. 7o-A da Lei no 11.357, de 2006](#);

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais - GDIAE, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais e Suporte Técnico em Informações Educacionais, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP;

III - Gratificação de Desempenho de Atividades de Estudos, Pesquisas e Avaliações Educacionais - GDINEP, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos ocupantes de cargos do Plano Especial de Cargos do Inep - PECINEP, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INEP;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividades de Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais - GDAFE, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais e Suporte Técnico ao Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade do Plano Especial de Cargos do FNDE - GDPFNDE, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Especial de Cargos do FNDE - PECFNDE, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no FNDE;

VI - Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA, instituída pela [Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006](#), devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC instituído pela [Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970](#), ou de planos correlatos das autarquias e

fundações públicas não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela [Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), pertencentes ao Quadro de Pessoal da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA e nele lotados em 31 de dezembro de 2005 ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até a referida data, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na SUFRAMA;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade da Embratur - GDATUR, instituída pela [Lei no 11.356, de 2006](#), devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela [Lei no 5.645, de 1970](#), ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de Carreiras estruturadas, regidos pela [Lei no 8.112, de 1990](#) pertencentes ao Quadro de Pessoal da EMBRATUR - Instituto Brasileiro de Turismo, e nele lotados em 31 de dezembro de 2005 ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até a referida data, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na EMBRATUR;

VIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, instituída pela [Lei no 11.233, de 22 de dezembro de 2005](#), devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Cultura ou no Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN, na Fundação Nacional de Arte - FUNARTE, na Fundação Biblioteca Nacional - FBN e na Fundação Cultural Palmares - FCP, em 30 de julho de 2005, ou que venham a ser redistribuídos para esses Quadros, desde que as redistribuições tenham sido requeridas até 12 de julho de 2005;

IX - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF, instituída pela [Lei no 10.682, de 28 de maio de 2003](#), devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Federal;

X - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF, instituída pela [Lei no 11.095, de 13 de janeiro de 2005](#), devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Rodoviária Federal;

XI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça - GDAPEN, instituída pela [Lei no 11.907 de 2 de fevereiro de 2009](#), devida aos titulares dos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça;

XII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF, instituída pela [Lei no 11.907, de 2009](#), devida aos titulares dos cargos de Agente Penitenciário Federal quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e nas dependências do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça;

XIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, instituída pela [Lei no 11.907, de 2009](#), devida aos titulares de cargos de provimento efetivo, de níveis superior, intermediário e auxiliar, regidos pela [Lei no 8.112, de 1990](#), quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Fundação Nacional do Índio - FUNAI;

XIV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, instituída pela [Lei no 10.550, de 13 de novembro de 2002](#), devida aos servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro Agrônomo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, que integram a Carreira de Perito Federal Agrário;

XV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, instituída pela [Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005](#), devida aos ocupantes dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INCRA;

XVI - Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, instituída pela [Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008](#), devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Hospital das Forças Armadas - HFA;

XVII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, instituída pela [Lei no 10.551, de 13 de novembro de 2002](#), devida aos ocupantes dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Grupo Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo - DACTA, quando no exercício das atribuições do cargo, ressalvadas as exceções expressamente previstas em lei;

XVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM, instituída pela [Lei no 9.657, de 3 de junho de 1998](#), devida aos ocupantes dos cargos efetivos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, quando no exercício de atividades inerentes às respectivas atribuições nas organizações militares, que cumpram carga horária de quarenta horas semanais;

XIX - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, instituída pela [Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006](#), devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Previdência Social, no Ministério da Saúde, no Ministério do Trabalho e Emprego e na Fundação Nacional de Saúde - FUNASA;

XX - Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA, instituída pela [Lei no 10.883, de 16 de junho de 2004](#), devida aos titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata o art. 1º da mencionada Lei, quando lotados e em exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal;

XXI - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, instituída pela [Lei no 10.484, de 3 de julho de 2002](#), devida aos ocupantes dos cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal e de Agente de Atividades Agropecuárias, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, quando lotados e em exercício naquele Ministério;

XXII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria - GDACHAN, instituída pela [Lei no 11.907, de 2009](#), devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º da mencionada Lei, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério das Relações Exteriores;

XXIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela [Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001](#), devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a [Lei no 8.691, de 28 de julho de 1993](#), e aos empregados de nível superior mencionados no art. 27 da citada Lei, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo ou emprego de que é titular no respectivo órgão de lotação;

XXIV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP, instituída pela [Lei no 11.355, de 2006](#), devida aos ocupantes dos cargos efetivos de que tratam os arts. 12 e 28 da mencionada Lei, que optaram pelo enquadramento no Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

XXV - Gratificação de Desempenho de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - GDAPIB, instituída pela [Lei no 11.907, de 2009](#), devida aos ocupantes dos cargos efetivos, de carreira ou isolados, de nível superior, intermediário e auxiliar dos Quadros de Pessoal do Instituto Evandro Chagas - IEC e do Centro Nacional de Primatas - CENP, aos titulares dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a [Lei no 11.357, de 2006](#), os integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a [Lei no 11.355, de 2006](#), e da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a [Lei no 10.483, de 3 de julho de 2002](#), pertencentes ao Quadro de Pessoal do IEC e do CENP, em 31 de maio de 2008, e aos empregados de nível superior mencionados no [art. 27 da Lei no 8.691, de 1993](#), quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo ou emprego de que é titular no respectivo órgão de lotação;

XXVI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, instituída pela [Lei no 11.156, de 29 de julho de 2005](#), devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, do Ministério do Meio Ambiente, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes, de que trata a [Lei no 10.410, de 11 de janeiro de 2002](#), quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes;

XXVII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos titulares dos cargos do Plano Especial de Cargos do

Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA, de que trata o art. 12 da mencionada Lei, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes;

XXVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes - GDAIT, instituída pela [Lei no 11.171, de 2 de setembro de 2005](#), devida aos ocupantes dos cargos das carreiras de Infra-Estrutura de Transportes e de Suporte à Infra-Estrutura de Transportes, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT;

XXIX - Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes - GDIT, instituída pela [Lei no 11.171, de 2005](#), devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNIT, ocupantes dos cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no DNIT;

XXX - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNIT - GDADNIT, instituída pela [Lei no 11.171, de 2005](#), devida aos servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNIT, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo do citado órgão;

XXXI - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNIT - GDAPEC, instituída pela [Lei no 11.171, de 2005](#), devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes não compreendidos no art. 15 da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no DNIT;

XXXII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Recursos Minerais - GDARM, instituída pela [Lei no 11.046, de 27 de dezembro de 2004](#), devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de Especialista em Recursos Minerais e de Técnico em Atividades de Mineração, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM;

XXXIII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Produção Mineral - GDAPM, instituída pela [Lei no 11.046, de 2004](#), devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM ocupantes dos cargos de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Geólogo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza e Químico e dos de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no citado órgão;

XXXIV - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNPM - GDADNPM, instituída pela [Lei no 11.046, de 2004](#), devida aos servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNPM, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no citado órgão;

XXXV - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNPM - GDAPDNPM, instituída pela [Lei no 11.046, de 2004](#), devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM não compreendidos no art. 15 da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no citado órgão;

XXXVI - Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDAFAZ, instituída pela [Lei no 11.907, de 2009](#), devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do Ministério da Fazenda;

XXXVII - Gratificação de Desempenho de Atividade Específica da Susep - GDASUSEP, instituída pela [Lei no 11.890, de 24 de dezembro de 2008](#), devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e aos titulares de cargos integrantes do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades da SUSEP;

XXXVIII - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas da CVM - GDECVM, instituída pela [Lei no 11.890, de 2008](#), devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Agente Executivo do Quadro de Pessoal da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e aos servidores de nível superior do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades da CVM;

XXXIX - Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM - GDASCVM, instituída pela [Lei no 11.890, de 2008](#), devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM;

XL - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA, instituída pela [Lei no 11.890, de 2008](#), devida exclusivamente aos titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, de que trata o inciso V do **caput** do art. 102 da mencionada Lei e aos servidores de nível superior do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades do IPEA;

XLI - Gratificação de Desempenho de Atividades de Informações e Inteligência - GDAIN, instituída pela [Lei no 11.776, de 17 de setembro de 2008](#), devida exclusivamente aos servidores de níveis superior e intermediário do Grupo Informações, quando em exercício de atividades nas unidades da Agência Brasileira de Inteligência - ABIN;

XLII - Gratificação de Desempenho de Atividades Complementares na ABIN - GDACABIN, instituída pela [Lei no 11.776, de 2008](#), devida exclusivamente aos ocupantes dos cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar do Grupo Apoio do Plano Especial de Cargos, quando em exercício de atividades nas unidades da ABIN;

XLIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, instituída pela [Lei no 10.871, de 20 de maio de 2004](#), devida aos ocupantes dos cargos a que se referem os incisos I a XVI, XIX e XX do art. 1º da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no [Anexo I da Lei no 10.871, de 2004](#);

XLIV - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, instituída pela [Lei no 10.871, de 2004](#), devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo de que tratam as [Leis no 10.768, de 19 de novembro de 2003](#), e [10.871, de 2004](#), quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no [Anexo I da Lei no 10.871, de 2004](#);

XLV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Recursos Hídricos - GDRH, instituída pela [Lei no 10.768, de 2003](#), devida aos ocupantes dos cargos de Especialista em Recursos Hídricos e de Especialista em Geoprocessamento, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Agência Nacional de Águas - ANA;

XLVI - Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos servidores de que trata o art. 31 da mencionada Lei integrantes dos Quadros de Pessoal Específico, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas respectivas Agências Reguladoras de lotação;

XLVII - Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, instituída pela [Lei no 11.357, de 2006](#), devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANVISA; e

XLVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento - GDATP, de que trata a [Lei no 11.890, de 2008](#), devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a [Lei no 9.625, de 7 de abril de 1998](#).

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o **caput** do art. 7º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e

V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão ou entidade de lotação do servidor.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o **caput** do art. 7º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

I - qualidade técnica do trabalho;

II - capacidade de autodesenvolvimento;

III - capacidade de iniciativa;

IV - relacionamento interpessoal; e

V - flexibilidade às mudanças.

§ 3º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 4º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 13 ou no inciso II do art. 14 serão avaliados na dimensão individual, a partir:

I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 5º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que tratam os §§ 3º e 4º serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 6º A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 3º e 4º deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 7º Caberá à unidade de recursos humanos de cada órgão ou entidade de lotação consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.

Art. 5º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, conforme disposto nas leis que instituíram as gratificações de desempenho de que trata este Decreto, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 3º As metas referidas no § 2º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 5º As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 6º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 7º Não havendo a pactuação a que se refere o § 6º antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

§ 8º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 9º No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 8º.

§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o **caput** do art. 7º disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, tendo em vista o planejamento institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 6º O plano de trabalho a que se refere o § 6º do art. 5º deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 5º;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23;

VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

Art. 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1º.

Parágrafo único. O ato a que se refere o **caput** deverá conter:

I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários à implementação da gratificação;

II - a identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;

III - a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;

IV - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;

V - o peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 4º, e de cada conceito, referido nos §§ 3º e 4º do art. 4º, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;

VI - os indicadores de desempenho institucional;

VII - a metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a seqüência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;

VIII - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;

IX - as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação;

e

X - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.

Art. 8º As gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão pagas observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 9º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 10. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1º do art. 5º;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do § 1º do art. 5º;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 2º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho relativo à GDATEM não poderá ter duração inferior a seis meses.

§ 3º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§ 4º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

§ 5º O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho, a que se refere o § 1º do art. 5º, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

§ 6º O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste ato gerará efeitos financeiros a partir da publicação do ato a que se refere o § 2º do art. 5º, ou na data estabelecida na lei específica de cada gratificação de desempenho.

§ 7º O disposto nos §§ 4º, 5º e 6º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus às gratificações de desempenho de que trata o art. 1º.

§ 8º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 6º, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas 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. 13. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no respectivo órgão e entidade de lotação, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 9º; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade de lotação no período.

§ 1º No caso das gratificações de desempenho referidas nos incisos XLIII a XLVII do art. 1º, aplica-se o inciso II deste artigo aos cargos comissionados CGE I a IV, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, no âmbito das Agências Reguladoras.

§ 2º A avaliação institucional referida no inciso II do **caput** será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 14. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o art. 1º, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do **caput** será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 15. As gratificações de desempenho referidas nos incisos I e XIX do art. 1º serão pagas, com base na avaliação de desempenho individual somada ao resultado da avaliação institucional, ao servidor:

I - cedido aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no [art. 31 da Emenda Constitucional no 19, de 4 de junho de 1998](#), e no [§ 2º do art. 19 da Lei Complementar no 41, de 22 de dezembro de 1981](#), no caso da GDPGPE; ou

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no [art. 20 da Lei no 8.270, de 17 de dezembro de 1991](#), no caso da GDPGPE ou GDPST; ou

III - de que trata o [art. 21 da Lei no 8.270, de 1991](#), no caso da GDPGPE; ou

IV - cedido nos termos do [inciso I do art. 22](#) e do [art. 23 da Lei no 9.637, de 15 de maio de 1998](#), no caso da GDPGPE.

§ 1º A avaliação institucional referida no **caput** será a:

I - do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para os servidores referidos nos incisos I, III e IV do **caput**; e

II - do Ministério da Saúde, para os servidores referidos no inciso II do **caput**.

§ 2º A parcela da gratificação de desempenho referente à avaliação individual será paga aos servidores de que trata o **caput** com base nos critérios e procedimentos específicos a serem estabelecidos em ato:

I - do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, para os servidores referidos nos incisos I, III e IV do **caput**; e

II - do Ministro de Estado da Saúde, para os servidores referidos no inciso II do **caput**.

§ 3º A avaliação de desempenho individual do servidor de que trata o **caput** será realizada pela chefia imediata ou, excepcionalmente, por aquele a quem o dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício do servidor designar.

§ 4º O órgão ou entidade de exercício do servidor de que trata o **caput** é responsável pelo envio do resultado da avaliação individual para o órgão ou entidade de lotação, na forma que dispuser o ato a que se refere o § 2º.

§ 5º O órgão ou entidade de lotação dos servidores de que trata o **caput** será responsável pela orientação, acompanhamento, supervisão e processamento da avaliação individual, bem como pelo registro histórico dos resultados das avaliações.

§ 6º Para fins do disposto nos incisos I a VII do § 1º do art. 10, deverão ser consideradas as condições específicas de exercício profissional e observados os procedimentos aplicáveis aos demais servidores do órgão ou entidade no qual o servidor de que trata o **caput** esteja em exercício.

§ 7º Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual, conforme disposto neste Decreto, os servidores de que trata o **caput**, perceberão a respectiva gratificação em valor correspondente a oitenta pontos, que serão multiplicados pelo valor constante das leis específicas que dispõem sobre as gratificações de desempenho nele referidas.

Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela [Lei no 8.112. de 1990](#), como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

Art. 17. O titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 18. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 19. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 1º Ao servidor ativo beneficiário da GDATFA que obtiver pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações individuais consecutivas será assegurado processo de capacitação, de responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 2º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 20. As gratificações de desempenho referidas no art. 1º não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 21. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 22. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 23. Será instituída, no âmbito do órgão ou entidade de lotação, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§ 1º A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.

§ 2º A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

§ 3º A forma de funcionamento da CAD será definida no ato a que se refere o **caput** do art. 7º.

§ 4º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 5º No caso dos órgãos ou entidades que tenham unidades descentralizadas, poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, cujas atribuições e forma de funcionamento serão estabelecidas no ato a que se refere o **caput** do art. 7º.

§ 6º A composição da CAD e das subcomissões serão definidas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos e das entidades.

Art. 24. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação.

Art. 25. Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Ficam revogados:

I - os Decretos n^{os}:

- a) [3.762, de 5 de março de 2001;](#)
 - b) [4.540, de 23 de dezembro de 2002;](#)
 - c) [5.008, de 8 de março de 2004;](#)
 - d) [5.009, de 8 de março de 2004;](#)
 - e) [5.206, de 15 de setembro de 2004;](#)
 - f) [5.207, de 16 de setembro de 2004;](#)
 - g) [5.407, de 31 de março de 2005;](#)
 - h) [5.515, de 18 de agosto de 2005;](#)
 - i) [5.572, de 3 de novembro de 2005;](#)
 - j) [5.580, de 10 de novembro de 2005;](#)
 - k) [5.616, de 13 de dezembro de 2005;](#)
 - l) [5.827, de 29 de junho de 2006;](#)
 - m) [5.915, de 28 de setembro de 2006;](#)
 - n) [6.030, de 1o de fevereiro de 2007;](#) e
 - o) [6.069, de 27 março de 2007;](#) e
- II - os [arts. 1o a 14 do Decreto no 5.914, de 28 de setembro de 2006.](#)

Brasília, 19 de março de 2010; 189^a da Independência e 122^a da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva

Este texto não substitui o publicado no DOU de 22.3.2010