

## ADVERTÊNCIA

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União



**Ministério da Saúde**  
**Gabinete do Ministro**

**PORTARIA Nº 3.627, DE 19 DE NOVEMBRO DE 2010**

*Fixa os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST e da Gratificação de Desempenho de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - GDAPIB, devidas aos servidores do quadro de pessoal do Ministério da Saúde pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e ao Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública, respectivamente.*

A MINISTRA DE ESTADO DA SAÚDE, INTERINA, no uso de suas atribuições, e tendo em vista o disposto no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Fixar os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela [Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), da 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](#), e da Gratificação de Desempenho de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - GDAPIB, instituída pela [Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), devidas aos servidores do quadro de pessoal do Ministério da Saúde pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, à Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho e ao Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública, respectivamente.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho visa, ainda, promover a melhoria da qualificação dos servidores do Ministério bem como subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 2º Para os fins previstos nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

- I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional das entidades de lotação dos servidores, tendo como referência as metas globais e intermediárias dessas unidades;
- II - unidade de avaliação: subconjunto de unidades administrativas do Ministério da Saúde, agrupadas por natureza de atividades e/ou de processos de trabalho;
- III - equipe de trabalho: conjunto de servidores de que trata o art. 1º desta Portaria, 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;
- V - plano de trabalho: documento no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;
- VI - meta global: meta que expressa o esforço de toda a organização no alcance de seus resultados;
- VII - meta intermediária: meta definida em consonância com a meta global e segmentada por unidade de avaliação;
- VIII - meta individual: meta de desempenho pactuada entre o servidor e a respectiva chefia em consonância com as metas intermediárias correspondentes à equipe de trabalho à qual pertence;

IX - chefia imediata: responsável pela supervisão da avaliação de desempenho dos servidores que compõem a equipe de trabalho;

X - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD: comissão responsável por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual; e

XI - Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - SubCAD: subcomissão instituída no âmbito dos Núcleos Estaduais, das unidades hospitalares e dos institutos responsáveis por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual.

Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º desta Portaria serão atribuídos aos servidores que a elas façam jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério da Saúde.

Art. 4º As gratificações corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional do Ministério da Saúde, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, nos respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no [Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), no [Anexo IV-B da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006](#), e no [Anexo CXXIV da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), respectivamente, e respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em função do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em função dos resultados da avaliação de desempenho institucional, a serem divulgados anualmente pela Secretaria-Executiva do Ministério da Saúde.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de gratificações GDPGPE, GDPST e GDAPIB serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do [Anexo V-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), do [Anexo IV-B da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006](#) e do [Anexo CXXIV da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), respectivamente.

§ 2º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, a GDPGPE e a GDPST serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões.

§ 3º Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, conforme o disposto nesta Portaria, todos os servidores que fizerem jus à GDAPIB deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de gratificação de desempenho, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do [Anexo CXXIV da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, conforme o disposto no art. 195 da mesma Lei](#).

§ 4º A GDPGPE, a GDPST e a GDAPIB não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

§ 5º Compete à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGESP da Subsecretaria de Assuntos Administrativos - SAA o planejamento, a coordenação e o processamento das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º a esta portaria, em articulação com as unidades de avaliação.

~~§ 6º À Coordenação-Geral Inovação Gerencial - CGIG da Secretaria-Executiva caberá coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional, consolidar as informações encaminhadas pelas unidades de avaliação e preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional.~~

§ 6º À Secretaria-Executiva caberá coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação e apuração das metas de desempenho institucional, consolidar as informações encaminhadas pelas unidades de avaliação e preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

§ 7º A parcela correspondente à avaliação de desempenho institucional será consolidada a partir de informações fornecidas trimestralmente pelas unidades responsáveis pelo acompanhamento das metas institucionais. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O servidor que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade da CGESP.

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

Art. 6º O ciclo de avaliação terá a duração de doze meses, sendo iniciado a cada ano em 1º de julho e encerrado em 30 de junho do ano subsequente e compreenderá as seguintes etapas:

- I - publicação das metas institucionais a que se refere o art. 27 desta Portaria;
- 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;
- ~~III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGESP, da Coordenação-Geral de Inovação Gerencial - CGIG e da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, observadas as respectivas competências, ao longo do ciclo de avaliação;~~
- III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho sob orientação e supervisão da Coordenação-Geral de Pessoas - CGESP e da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD. [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)
- 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 discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

## CAPÍTULO II

### DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

~~Art. 7º São consideradas unidades de avaliação para os fins desta Portaria as seguintes unidades administrativas deste Ministério:~~

- ~~I - Gabinete do Ministro - GM;~~
- ~~II - Consultoria Jurídica - CONJUR;~~
- ~~III - Secretaria-Executiva - SE;~~
- ~~IV - Secretaria de Vigilância em Saúde - SVS;~~
- ~~V - Instituto Evandro Chagas - IEC;~~
- ~~VI - Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGTES;~~
- ~~VII - Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa - SGEP;~~
- ~~VIII - Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos - SCTIE;~~
- ~~IX - Secretaria Especial de Saúde Indígena - SESAI;~~
- ~~X - Secretaria de Atenção à Saúde - SAS;~~
- ~~XI - Departamento de Gestão Hospitalar no Estado do Rio de Janeiro - DGH;~~
- ~~XII - Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia - INTO;~~
- ~~XIII - Instituto Nacional de Cardiologia - INC; e~~
- ~~XIV - Instituto Nacional de Câncer - INCa.~~

Art. 7º Para os fins desta Portaria são consideradas unidades de avaliação: [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)

- I - Gabinete do Ministro - GM; [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)
- II - Consultoria Jurídica - CONJUR; [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)
- III - Secretaria-Executiva - SE; [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)
- IV - Núcleos Estaduais; [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)

- V - Secretaria de Vigilância em Saúde - SVS; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- VI - Instituto Evandro Chagas - IEC; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- VII - Centro Nacional de Primatas; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- VIII - Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde - SGTES; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- IX - Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa - SGEPE; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- X - Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos - SCTIE; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XI - Secretaria Especial de Saúde Indígena - SESAI; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XII - Distritos Sanitários Especiais Indígenas; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XIII - Secretaria de Atenção à Saúde - SAS; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XIV - Departamento de Gestão Hospitalar no Estado do Rio de Janeiro - DGH; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XV - Hospitais Federais do Rio de Janeiro; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XVI - Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia - INTO; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XVII - Instituto Nacional de Cardiologia - INC; e ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))
- XVIII - Instituto Nacional de Câncer - INCa. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

### CAPÍTULO III

#### DO PLANO DE TRABALHO

Art. 8º O Plano de Trabalho é o documento norteador das metas de desempenho e compromissos individuais pactuados, a ser elaborado pelas unidades de avaliação na forma do Anexo I a esta Portaria e registrado no Sistema de Avaliação de Desempenho do Ministério da Saúde - SADMS, contendo:

- I - a indicação da unidade de avaliação, com a informação do gestor da unidade e do gestor do plano de trabalho responsável pelo preenchimento das informações;
- II - a identificação das equipes de trabalho existentes na unidade, com as respectivas chefias e avaliadores;
- III - a identificação funcional dos servidores que compõem a equipe de trabalho e o compromisso de desempenho individual firmado com a chefia imediata, com as respectivas assinaturas/aceites;
- IV - as metas de desempenho pactuadas entre o servidor, a chefia e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação;
- V - as metas intermediárias de desempenho institucional;

§ 1º A elaboração do Plano de Trabalho deverá ser pactuada entre as chefias e suas equipes de trabalho, sob a orientação do gestor do plano de trabalho e a anuência do dirigente máximo da unidade de avaliação.

§ 2º Caberá às unidades de avaliação do Ministério da Saúde a responsabilidade de:

- I - conduzir o processo de elaboração dos respectivos planos de trabalho em consonância com o disposto nesta Portaria;
- II - reavaliar, a cada três meses do início do ciclo de avaliação, o plano de trabalho, com o intuito de propor ajustes, se necessário, e informar as alterações, quando for o caso, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGESP; e
- III - consolidar os resultados alcançados pela unidade.

### CAPÍTULO IV

#### DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

##### I - SERVIDORES EM EXERCÍCIO NO MINISTÉRIO DA SAÚDE

Art. 9º A avaliação de desempenho individual dos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança em exercício no Ministério da Saúde 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 e será composta de:

~~I - cumprimento de metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor, a chefia e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação equivalendo o mínimo de três e o máximo de doze pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento das respectivas metas, conforme a escala a seguir:~~

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
<75%	12
<50 e ≤75%	9
<25 e ≤50%	6
≤25%	3

I - cumprimento de metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor, a chefia e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados, que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação equivalendo o mínimo de três e o máximo de doze pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento das respectivas metas, conforme a escala abaixo: [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#).

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
> 75%	12
> 50 e ≤ 75%	9
> 25 e ≤ 50%	6
≤ 25%	3

[\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#).

II - avaliação dos seguintes fatores de competência equivalendo o mínimo de dois e o máximo de oito pontos:

- produtividade: produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando o prazo e a qualidade estabelecidos;
- comprometimento: orientar o desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais;
- conhecimento de métodos e técnicas: desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades;
- cumprimento de normas de procedimento e de conduta: cumprir normas de procedimentos no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da Administração Pública; e
- trabalho em equipe: colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos de trabalho propostos;

§ 1º A cada um dos fatores e dos seus respectivos critérios de avaliação, deverá ser atribuída pontuação conforme escala a seguir:

- desempenho superior: 4 pontos;
- desempenho médio superior: 3 pontos;
- desempenho médio inferior: 2 pontos; e
- desempenho inferior: 1 ponto.

§ 2º Será atribuído peso 0,1 para todos os fatores.

§ 3º Para o cálculo da avaliação na dimensão individual, serão considerados:

- conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;
- média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento; e
- conceitos atribuídos pela chefia ou avaliador, na proporção de sessenta por cento.

§ 4º A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário do Plano de Trabalho de Avaliação de Desempenho e do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, na forma dos Anexos I e II, respectivamente, os quais serão preenchidos por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado para esse fim.

§ 5º Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos, hipótese em que o respectivo processo ficará arquivado na pasta funcional do servidor.

Art. 10. Os servidores serão avaliados do primeiro ao décimo segundo mês do ciclo (junho), os resultados processados no mês de julho e os valores das gratificações lançados na folha de pagamento do mês de agosto com efeitos financeiros retroativos ao mês de julho.

§ 1º Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - findos onze meses da abertura do ciclo, a CGESP notificará os responsáveis pelas unidades de avaliação sobre o prazo de trinta dias para os procedimentos finais de avaliação de desempenho;

II - as chefias imediatas, no âmbito da respectiva equipe, informarão aos servidores a elas subordinados e identificados no Plano de Trabalho o prazo final para a conclusão dos procedimentos de avaliação e ainda adotarão as providências no sentido de que cada servidor proceda à autoavaliação, bem como à avaliação individual dos demais membros da equipe de trabalho;

§ 2º As avaliações individuais referidas neste artigo serão realizadas por meio de formulários específicos, os quais serão preenchidos por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado pela CGESP, para esse fim, antes do início da apuração do segundo ciclo de avaliação.

§ 3º Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos.

§ 4º A CGESP providenciará a divulgação do Sistema de Avaliação de Desempenho desde a fase de planejamento de cada ciclo, informando amplamente o cronograma, o manual de instruções para o preenchimento dos formulários de que tratam o § 4º do art. 9º e o § 2º do art. 10 desta Portaria, bem como os meios para dirimir eventuais dúvidas surgidas durante todo o ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art.11. Caberá à CGESP:

~~I - finalizar o processo de avaliação de desempenho individual das unidades de avaliação do Ministério da Saúde;~~

~~II - incluir os dados da parcela correspondente à avaliação institucional, mediante documento emitido pela Coordenação-Geral de Inovação Gerencial da Secretaria Executiva informando o respectivo resultado final;~~

~~III - publicar no Boletim de Serviços do Ministério da Saúde - BSMS a pontuação atribuída aos servidores, identificados por meio do número da matrícula no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; e~~

~~IV - incluir no SIAPE os dados referentes ao pagamento da gratificação correspondente~~

I - finalizar o processo de avaliação de desempenho individual das unidades de avaliação do Ministério da Saúde; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

II - publicar no Boletim de Serviços do Ministério da Saúde - BSMS a pontuação atribuída aos servidores, identificados por meio do número da matrícula no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE; e ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

III - incluir no SIAPE os dados referentes ao pagamento da gratificação correspondente. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

Art. 12. A avaliação de desempenho individual produzirá efeitos financeiros somente se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício na forma dos [arts 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990](#), sem prejuízo da remuneração e com direito a percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação a que faz jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 13. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo no quadro de pessoal do Ministério da Saúde 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.

Art. 14. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia ou avaliador 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 ou avaliador da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 15. Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor continuará percebendo a gratificação correspondente ao último valor obtido, até que seja processada sua primeira avaliação após o ocorrido.

~~Art. 16. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas no art. 1º desta Portaria não serão avaliados na dimensão individual, devendo indicar no Plano de Trabalho que não fazem jus às gratificações regulamentadas por esta Portaria.~~

Art. 16. Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas no art. 1º desta Portaria não serão avaliados na dimensão individual e não serão incluídos no Plano de Trabalho por não fazerem jus às gratificações regulamentadas por esta Portaria. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

## II - SERVIDORES OCUPANTES DE CARGO EM COMISSÃO OU FUNÇÃO DE CONFIANÇA

Art. 17. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no Ministério da Saúde, 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 serão submetidos à avaliação de desempenho individual con-forme o disposto no art. 9º desta Portaria; e

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

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 não serão incluídos no Plano de Trabalho e perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período correspondente. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

Art. 18. Os ocupantes exclusivamente de cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 não ocupantes de cargo de provimento efetivo e os servidores cedidos de outros órgãos ou entidades ocupantes de cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 serão avaliados na dimensão individual, na forma prevista no art. 9º desta Portaria, em conformidade com o disposto no [art. 140 da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008](#), com o objetivo de promover a melhoria da qualificação dos serviços públicos.

## III - SERVIDORES REQUISITADOS E CEDIDOS

Art. 19. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício no Ministério da Saúde, ressalvado o disposto em legislação específica, farão jus à respectiva gratificação de desempenho somente na forma prevista na lei específica de cada gratificação a seguir:

I - os servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho farão jus à GDPST em conformidade com o disposto no [§ 14 do art. 5º-B da Lei nº 11.355, de 2006](#), quando:

a) requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDPST calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério da Saúde e serão pagas com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período;

b) à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme o disposto no [art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991](#), situação na qual perceberão a GDPST, conforme o disposto na alínea "a" deste inciso;

c) cedidos para o Ministério do Trabalho, para o Ministério da Previdência Social ou para a Fundação Nacional de Saúde - FUNASA e investidos em cargo em comissão de DAS - níveis 3, 2, 1 ou em função de confiança ou equivalentes e perceberão a GDPST conforme o disposto na alínea "a" deste inciso;

d) cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nas alíneas "a" e "c" deste artigo e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberão a GDPST calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde;

II - os servidores integrantes do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE farão jus à GDPGPE em conformidade com o disposto no [art. 7º-E da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), quando:

a) requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDPGPE calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério da Saúde e serão pagas com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período;

b) à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme o disposto no [art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991](#), situação na qual perceberão a GDPGPE conforme o disposto na alínea "a" deste inciso;

c) cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados na alínea "a" deste artigo e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberão a GDPGPE calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período;

d) cedidos para órgão ou entidade do Poder Executivo Federal e investidos em cargo em comissão DAS - níveis 3, 2, 1 ou em função de confiança ou equivalentes e perceberão a GDPGPE conforme o disposto na alínea "a" deste inciso;

III - os servidores pertencentes ao Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública farão jus à GDAPIB conforme o disposto no [art. 199 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), quando:

a) requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDAPIB com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério da Saúde e serão pa-gas, com base no resultado da avaliação de desempenho individual somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período;

b) à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme o disposto no [art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991](#), situação na qual perceberão a GDAPIB conforme o disposto na alínea "a" deste inciso; e

c) cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados na alínea "a" deste artigo e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, e perceberão a GDAPIB calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde no período.

§ 1º A avaliação de desempenho individual dos servidores cedidos a que se refere este artigo será feita pela chefia imediata mediante avaliação dos seguintes fatores de competência, equivalendo o mínimo de cinco e o máximo de vinte pontos:

a) produtividade: produzir o trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando o prazo e a qualidade estabelecidos;

b) comprometimento: orientar o desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais;

c) conhecimento de métodos e técnicas: desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades;

d) cumprimento das normas de procedimento e de conduta: cumprir normas de procedimentos no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da Administração Pública; e

e) trabalho em equipe: colaborar com os demais membros da equipe no desempenho das atividades, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos de trabalho propostos.

§ 2º A cada um dos fatores deverá ser atribuída pontuação conforme a escala a seguir:

I - desempenho superior: 4 pontos;

II - desempenho médio superior: 3 pontos;

III - desempenho médio inferior: 2 pontos; e

IV - desempenho inferior: 1 ponto.

§ 3º Será atribuído peso 0,25 para todos os fatores.

§ 4º A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual -Cedidos, na forma do Anexo III, o qual será preenchido por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado para esse fim.

§ 5º Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos, hipótese em que o respectivo processo ficará arquivado na pasta funcional do servidor.

§ 6º Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos neste artigo, será comunicada à unidade de recursos humanos do órgão cessionário do início dos procedimentos do ciclo, para que seja apurada a avaliação individual do servidor, nos termos do disposto nesta Portaria, cabendo a referida comunicação:

I - à CGESP, quando se tratar de servidores lotados na unidade central;

- II - às áreas de gestão de pessoas dos núcleos estaduais, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos; e
- III - às áreas de gestão de pessoas das unidades hospitalares e institutos, quando se tratar de servidores lotados nas respectivas unidades.

Art. 19-A. A avaliação individual dos servidores das autarquias e fundações públicas vinculadas ao Ministério da Saúde, cedidos para Estados, Distrito Federal ou Municípios, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, serão avaliados conforme critérios e procedimentos específicos a serem estabelecidos em ato do dirigente máximo de cada entidade. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

§ 1º 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. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

§ 2º O órgão ou entidade de exercício do servidor, de que trata o caput, é responsável pelo envio do resultado da avaliação de desempenho individual para a entidade de lotação. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

§ 3º A 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. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

§ 4º Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual, conforme disposto no Decreto nº 7.133, de 2010, 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. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

Art. 19-B. A avaliação de desempenho institucional dos servidores, de que trata o caput do art. 19-A, será paga com base no último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional efetuado no Ministério da Saúde. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011](#))

## CAPÍTULO V

### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 20. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, com a finalidade de:

- ~~I - orientar e supervisionar os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;~~
- ~~II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos procedimentos estabelecidos nesta Portaria;~~
- ~~III - dirimir dúvidas, intermediar e conciliar conflitos entre avaliadores e avaliados;~~
- ~~IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou aumentar a pontuação final do servidor; e~~
- ~~V - elaborar seu regime de funcionamento.~~

Parágrafo único. Ato do Secretário-Executivo do Ministério da Saúde poderá estabelecer outras atribuições para a CAD:

Art. 21. A composição da CAD será definida em ato do Secretário-Executivo do Ministério da Saúde:

Art. 22. ~~Em conformidade com o disposto no [§ 5º do art. 23 do Decreto nº 7.133, de 2010](#), havendo necessidade, poderão ser constituídas subcomissões de acompanhamento SubCAD no âmbito do Ministério da Saúde, por ato do Secretário-Executivo.~~

Parágrafo único. ~~A composição e a forma de funcionamento das Subcomissões serão definidas no ato a que se refere o caput deste artigo.~~

## CAPÍTULO V

### DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO (CAD)

([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 20. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), com as seguintes atribuições: ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

- I - orientar e supervisionar os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

II - participar da deliberação quanto ao cronograma de implementação do ciclo de avaliação de desempenho vigente, em conjunto com a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP/CGESP/SAA/SE/MS); ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

III - propor alterações dos instrumentos de avaliação de desempenho, em período não inferior a 12 (doze) meses da última proposta de alteração; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

IV - propor medidas de aperfeiçoamento para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

V - dirimir dúvidas, intermediar e conciliar conflitos entre avaliadores e avaliados; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

VI - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou aumentar a pontuação final do servidor; e ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

VII - propor ao Ministro de Estado da Saúde regras para seu funcionamento. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

#### Seção I

##### Da Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (SubCAD)

([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 21. Ficam criadas as Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (SubCADs), que atuarão nos seguintes órgãos do Ministério da Saúde: ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#)).

I - Núcleos Estaduais do Ministério da Saúde (NEMS); ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

II - Unidades Hospitalares; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

III - Institutos; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

IV - Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEI/SESAI/MS); ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

V - Centro Nacional de Primatas (CENP); e ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

VI - Secretaria Especial de Saúde Indígena do Ministério da Saúde (SESAI/MS). ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 1º A SubCAD em funcionamento na SESAI/MS presta-se exclusivamente ao acompanhamento da avaliação de desempenho dos servidores lotados e em exercício em DSEI/SESAI/MS cuja(s) Sub-CAD não esteja(m) em pleno funcionamento. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 2º Com a instalação e o pleno funcionamento da SubCAD em todos os DSEI/SESAI/MS, ficará extinta a SubCAD em funcionamento na SESAI/MS. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 3º Para fins do disposto no § 1º, caberá ao DSEI/SESAI/MS interessado solicitar, em relação aos seus servidores, a atuação da SubCAD da SESAI/MS. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22. As SubCADs terão as mesmas atribuições definidas para a CAD, restritas ao âmbito do órgão a que pertencerem. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

#### Seção II

##### Do Funcionamento da CAD e das SubCAD

([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-A. A CAD e as SubCAD realizarão reuniões ordinárias bimestrais nos primeiros 8 (oito) meses e mensais nos 4 últimos meses de cada ciclo de avaliação de desempenho. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-B. As reuniões extraordinárias na Comissão/Subcomissão poderão ser convocadas por decisão de 2/3 (dois terços) de seus membros ou por decisão da respectiva Presidência. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-C. A convocação dos membros da CAD e das Sub-CAD para reuniões deverá ocorrer com antecedência mínima de 5 (cinco) dias da data agendada para a reunião. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 1º Em caso de ausência, caberá aos membros titulares dar ciência da convocação aos respectivos suplentes para comparecimento na reunião. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 2º Em caso de ausência injustificada dos membros titular e suplente em 3 (três) reuniões, consecutivas ou alternadas, o Presidente da CAD ou da SubCAD comunicará o fato à autoridade que os designou, com pedido de sua substituição. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-D. Para cada tema de pauta será designado um relator, a quem caberá relatar o caso e apresentar o seu voto com proposta de solução. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 1º Os casos serão distribuídos pela Presidência da CAD ou SubCAD, fixando-se prazo para apresentação do relatório e do voto em reunião. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 2º O prazo previsto no § 1º não será inferior a 30 (trinta) dias. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 3º Excepcionalmente, em caso de relevância e urgência, devidamente fundamentados, o prazo previsto no § 1º poderá ser inferior a 30 (trinta) dias, a critério da Presidência. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-E. Relatado o caso, caberá à Presidência submetê-lo à deliberação da CAD ou SubCAD. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 1º As deliberações da CAD e das SubCADs serão aprovadas pela maioria simples dos membros presentes na reunião. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 2º Os votos dos membros da CAD e das SubCADs serão abertos, resguardado o sigilo nos termos da legislação vigente. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 3º O Presidente da CAD ou da SubCAD só vota em caso de empate. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

Art. 22-F. Fica impedido de atuar em processo específico da CAD ou SubCAD o membro que: ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

I - tenha interesse direto ou indireto no processo; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

II - tenha proferido ato decisório no processo de avaliação de desempenho do avaliado; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

III - seja cônjuge, companheiro ou parente em linha reta ou colateral até o terceiro grau do avaliado; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

IV - tenha participado ou venha a participar no processo de avaliação como perito ou testemunha; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

V - já tenha atuado como representante do avaliado ou de seu cônjuge, companheiro ou parente em linha reta e colateral até o terceiro grau;

VI - esteja litigando judicial ou administrativamente com o avaliado ou respectivo cônjuge ou companheiro; ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

VII - tenha apresentado recurso em razão de sua avaliação de desempenho; e ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

VIII - tenha realizado a avaliação de desempenho ou analisado o pedido de reconsideração. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 1º Ocorrendo qualquer das hipóteses previstas nos incisos do "caput", deverá ser convocado o membro suplente para substituição do membro titular impedido. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 2º O servidor que incorrer em qualquer das situações previstas nos incisos do "caput" deverá comunicar o fato à Presidência da CAD ou SubCAD, abstendo-se de atuar no caso. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 3º A omissão do dever de comunicar previsto no § 2º constitui falta grave para fins disciplinares. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 4º O membro da CAD ou SubCAD poderá, ainda, alegar suspeição por motivo de foro íntimo, solicitando seu afastamento do caso. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

§ 5º Cabe à CAD ou à SubCAD decidir acerca das alegações de impedimento e suspeição, devendo-se suspender a análise do caso até decisão final sobre a alegação. ([Redação dada pela PRT GM/MS nº 635 de 09.04.2012](#))

## CAPÍTULO VI

## DOS PEDIDOS DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 23. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado de sua avaliação individual, no prazo de até dez dias, contados da data de comunicação ao servidor do resultado da avaliação individual.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser justificado e formulado no modelo constante do Anexo IV, quando se tratar de servidor em exercício no Ministério da Saúde ou no modelo constante do Anexo V, quando se tratar de servidor cedido, os quais serão preenchidos por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado para esse fim.

§ 2º Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, o pedido de reconsideração será feito mediante utilização de formulários impressos, hipótese em que o respectivo processo ficará arquivado na pasta funcional do servidor.

§ 3º No caso de pedido de reconsideração feito em formulário impresso será apresentado:

- I - à CGESP, quando se tratar de servidores lotados na unidade central;
- II - às áreas de gestão de pessoas dos núcleos estaduais, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos; e
- III - às áreas de gestão de pessoas das unidades hospitalares e institutos, quando se tratar de servidores lotados nas respectivas unidades.

§ 4º O pedido de reconsideração será encaminhado à chefia/avaliador do servidor no prazo de um dia contado da data da recepção do pedido.

§ 5º Ao receber o pedido de reconsideração devidamente instruído, a chefia/avaliador do servidor apreciará no prazo máximo de cinco dias, podendo deferir o pleito total ou parcialmente ou indeferi-lo.

§ 6º A decisão da chefia imediata do servidor sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhado à unidade de recursos humanos que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho -CAD ou à Subcomissão de Acompanhamento - SubCAD conforme o caso, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação.

Art. 24. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração o servidor poderá encaminhar recurso à CAD ou à SubCAD, conforme o caso, no prazo de até dez dias contados da data de comunicação ao servidor da decisão da chefia no pedido de reconsideração, que o julgará em última instância.

§ 1º O recurso deverá ser formulado no modelo constante do Anexo VI, quando se tratar de servidor em exercício no Ministério da Saúde ou no modelo constante do Anexo VII, quando se tratar de servidor cedido, os quais serão preenchidos por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado para esse fim, contendo:

- I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;
- II - argumentação clara e consistente; e
- III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 2º Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, o recurso será feito mediante utilização de formulários impressos, hipótese em que o respectivo processo ficara arquivado na pasta funcional do servidor.

§ 3º No caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no plano de trabalho e a avaliação será considerada aceita e todos os fatos dessa natureza serão comunicados à CAD ou à SubCAD, conforme o caso.

§ 4º No caso de descumprimento dos prazos por parte do servidor, o pedido de reconsideração ou recurso será automaticamente indeferido.

§ 5º Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o prazo para apresentação de reconsideração e recurso contará a partir da data de retorno ao serviço.

§ 6º Para o acompanhamento das ações relativas ao pedido de reconsideração e ao recurso feito em formulário impresso, é necessário o registro do requerimento do servidor no Sistema de Avaliação de Desempenho - SADMS, no prazo estabelecido nos arts. 23 e 24 desta Portaria:

- I - pela CGESP, quando se tratar de servidores lotados na unidade central;
- II - pelas áreas de gestão de pessoas dos núcleos estaduais, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos; e

III - pelas áreas de gestão de pessoas das unidades hospitalares e institutos, quando se tratar de servidores lotados nas respectivas unidades.

## CAPÍTULO VII

### DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 25. A avaliação institucional visa aferir o desempenho do Ministério da Saúde e de suas unidades no alcance dos objetivos e metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 26. Para a avaliação de desempenho institucional deverá ser utilizada uma escala de zero a cem por cento, que corresponderá a um mínimo de 25 e um máximo de 80 pontos das Gratificações referidas no art. 1º desta Portaria, considerando o alcance das metas previstas, elaboradas em consonância com a Agenda Estratégica do Ministério da Saúde e, quando couber, com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA.

#### I - DA FIXAÇÃO DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 27. As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente para o período de 1º de julho a 30 de junho do ano subsequente, por ato do Secretário-Executivo do Ministério da Saúde, devendo ser publicado, antes do início do ciclo de avaliação de que trata o art. 6º desta Portaria.

§ 1º As metas referidas no caput deste artigo devem ser mensuráveis, utilizando-se como parâmetros, indicadores de desempenho que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados a atividades finalísticas do Ministério da Saúde, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver, bem como a observância aos princípios da economicidade e de eficiência.

§ 2º As metas fixadas poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que a própria unidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 3º A fixação das metas de desempenho institucional para o primeiro ciclo de avaliação de desempenho ocorrerá em até trinta dias após a publicação desta Portaria.

#### II - DOS CRITÉRIOS DE PONTUAÇÃO

Art. 28. O resultado, para cada uma das metas referidas no art. 27 desta Portaria, será aferido mediante a apuração da razão entre as metas atingidas e as metas previstas para o ciclo, multiplicada por cem, até o limite de cem pontos percentuais.

Parágrafo único. A correlação entre o percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional e a pontuação final da Avaliação de Desempenho institucional será estabelecida com base na escala a seguir:

PERCENTUAL DE CUMPRIMENTO DA META DESEMPENHO INSTITUCIONAL	PONTUAÇÃO A SER ATRIBUÍDA
75 < X ≤ 100%	80
65 < X ≤ 75%	70
55 < X ≤ 65%	61
45 < X ≤ 55%	52
35 < X ≤ 45%	43
25 < X ≤ 35%	34
0 < X ≤ 25%	25

Art. 29. Caberá ao Secretário-Executivo publicar e divulgar, inclusive no sítio eletrônico do Ministério da Saúde, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

## CAPÍTULO VII

### DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

#### I - DO PRIMEIRO CICLO DE AVALIAÇÃO

Art. 30. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho previsto nesta Portaria fica definido como sendo o período compreendido entre 1º de janeiro de 2011 e 30 de junho de 2011.

Art. 31. A avaliação de desempenho individual será, neste primeiro ciclo de avaliação, realizada pela chefia do servidor avaliado conforme o [§ 5º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010](#).

Art. 32. Durante o primeiro período de avaliação de desempenho, as atribuições da CAD ficarão a cargo da CGESP.

Art. 33. Durante o primeiro período de avaliação de desempenho, as atribuições da SubCAD ficarão a cargo:

- I - das áreas de gestão de pessoas dos núcleos estaduais, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos; e
- II - das áreas de gestão de pessoas das unidades hospitalares e institutos, quando se tratar de servidores lotados nas respectivas unidades.

Art. 34. Havendo impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos os quais deverão ser arquivados na pasta funcional do servidor.

Art. 35. Aos servidores são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, garantido prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 36. O efeito financeiro da avaliação de desempenho será:

- I - para os servidores ocupantes dos cargos do PGPE, retroagirá a 1º de janeiro de 2009, no caso dos servidores admitidos anteriormente a essa data e a partir da data de admissão para aqueles admitidos após 1º de janeiro de 2009, em conformidade com o [§ 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010](#), combinado com os [§§ 1º e 6º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006](#), devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a mais ou a menos;
- II - para os servidores integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho retroagirá à data de publicação desta portaria, em conformidade com o [§ 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010](#), combinado com o [§ 10 do art. 5º-B da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006](#), devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a mais ou a menos; e
- III - para os servidores integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública, retroagirá à data de publicação desta portaria, em conformidade com o [§ 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010](#), combinado com o art. [§ 1º do art. 196 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009](#), devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a mais ou a menos.

~~Art. 37. Os casos omissos serão tratados pela CGESP, pela CGIG e pela CAD, observadas as respectivas competências.~~

Art. 37. Os casos omissos serão tratados pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas. [\(Redação dada pela PRT GM/MS nº 1.537 de 04.07.2011\)](#)

Art. 38. Caberá aos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do [Capítulo IV, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#).

Art. 39. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**MÁRCIA BASSIT LAMEIRO DA COSTA MAZZOLI**

[ANEXOS](#)

---

**Saúde Legis - Sistema de Legislação da Saúde**

---