

**ADVERTÊNCIA**

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União

**Ministério da Saúde**  
**Gabinete do Ministro****PORTARIA Nº 624, DE 28 DE MAIO DE 2015**

***Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS) e os critérios de avaliação dos Analistas Técnicos de Políticas Sociais para o desenvolvimento na respectiva carreira, no âmbito do Ministério da Saúde.***

O MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I e II do parágrafo único do artigo 87 da Constituição, e

Considerando a Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, que dispõe sobre a criação da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, sobre a criação de cargos de Analista Técnico e de Agente Executivo da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP, sobre a transformação de cargos na Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, altera o anexo I da Lei nº 10.871, de 20 de maio de 2004, para adaptar os quantitativos de cargos da ANVISA, a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infra-Estrutura e sobre o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infra-Estrutura Sênior, e altera a Lei nº 11.526, de 4 de outubro de 2007, para prever a fórmula de pagamento de cargo em comissão ocupado por militar, e a Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003;

Considerando o disposto no Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, que regulamenta a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS) e os critérios de progressão funcional e promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais; e

Considerando a Portaria nº 635/GM/MS, de 9 de abril de 2012, que dispõe sobre a composição da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD) e das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (SubCAD) no âmbito do Ministério da Saúde e altera a Portaria nº 3.627/GM/MS, de 19 de novembro de 2010, resolve:

**Capítulo I****Das Disposições Gerais**

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho para a concessão da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS) e os critérios de avaliação dos Analistas Técnicos de Políticas Sociais (ATPS) para o desenvolvimento na respectiva carreira, no âmbito do Ministério da Saúde.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho referida no "caput" visa promover a melhoria da qualificação do ATPS, sua progressão funcional e respectiva promoção na carreira, bem como subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional do Ministério da Saúde.

Art. 2º Ficam definidos, para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, os seguintes conceitos:

I - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas de desempenho institucional?

II - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com base no alcance das metas de desempenho individual e na avaliação de competências?

III - plano de trabalho: documento no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;

IV - metas de desempenho institucional: objetivos mensuráveis e observáveis em determinado período, diretamente relacionados às atividades do Ministério da Saúde?

V - ciclo de avaliação de desempenho: período de doze meses, considerado para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional;

VI - Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho (CAD): comissão responsável pelo acompanhamento do processo de avaliação de desempenho e pela apreciação, no âmbito da sede do Ministério da Saúde, do recurso do servidor em última instância, quando se tratar de avaliação de desempenho individual; e

VII - Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho (SubCAD): subcomissões instituídas no âmbito das unidades de avaliação do Ministério da Saúde, localizadas nos Estados, responsáveis pelo acompanhamento do processo de avaliação de desempenho e pela apreciação do recurso do servidor em última instância, quando se tratar de avaliação de desempenho individual.

Art. 3º 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, 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 os respectivos chefes 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/avaliador, com as respectivas assinaturas de aceitação; e

IV - as metas de desempenho pactuadas entre o servidor, a chefia imediata/avaliador e sua equipe de trabalho, definindo os propósitos firmados que possibilitarão o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação.

§ 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; e

II - consolidar os resultados alcançados pela unidade.

## Capítulo II

### Da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS)

Art. 4º Os valores referentes à Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS) serão atribuídos aos APTS que a ela façam jus, quando em exercício das atividades inerentes às suas atribuições, em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do Ministério da Saúde.

Art. 5º A GDAPS corresponderá ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional do Ministério da Saúde, observados o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, no respectivo nível, classe e padrão, ao valor estabelecido no [anexo III da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009](#), respeitada a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional? e

II - até vinte pontos, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

Parágrafo único. Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a oitenta pontos.

## Capítulo III

### DaS AvaliaçÕES de Desempenho

Art. 6º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações.

Art. 7º O ATPS que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a 40 (quarenta) por cento do seu limite máximo, não fará jus à parcela da GDAPS referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 8º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

§ 1º Caso a média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais seja superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional, as avaliações individuais finais deverão ser ajustadas, utilizando-se a fórmula descrita no anexo II.

§ 2º Em consequência, o resultado da avaliação individual final de cada servidor passará a ser igual ao resultado da avaliação individual ajustada.

## Seção I

### Da Avaliação de Desempenho Institucional

Art. 9º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do Ministério da Saúde no alcance dos seus objetivos e metas globais.

§ 1º Para a avaliação de desempenho institucional deverá ser utilizada uma escala de zero a 100% (cem por cento), que corresponderá a um mínimo de zero e a um máximo de 80 (oitenta) pontos da GDAPS, 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).

§ 2º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Saúde, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente para a sua consecução, desde que o Ministério não tenha dado causa a tais fatores.

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

§ 4º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período serão amplamente divulgados pelo Ministério da Saúde, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

§ 5º O Ministério da Saúde encaminhará as informações referentes às metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

## Seção II

### Dos Critérios de Pontuação

Art. 10. O resultado para cada uma das metas referidas no art. 9º 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:

I - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 80 (oitenta) pontos;

II - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 65 (sessenta e cinco) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 70 (setenta) pontos;

III - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 55 (cinquenta e cinco) e menor ou igual a 65% (sessenta e cinco por cento): atribuição de 61 (sessenta e um) pontos;

IV - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 45 (quarenta e cinco) e menor ou igual a 55% (cinquenta e cinco por cento): atribuição de 52 pontos;

V - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 35 (trinta e cinco) e menor ou igual a 45% (quarenta e cinco por cento): atribuição de 43 (quarenta e três) pontos;

VI - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 35% (trinta e cinco por cento): atribuição de 34 (trinta e quatro) pontos; e

VII - percentual de cumprimento da meta de desempenho institucional menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): nenhuma atribuição de pontos.

### Seção III

#### Da Avaliação de Desempenho Individual

##### Subseção I

Dos servidores em exercício no Ministério da Saúde Art. 11. A avaliação de desempenho individual dos servidores 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 atividades a ele atribuídas.

Art. 12. A aferição do cumprimento de metas individuais pactuadas é atribuição exclusiva da chefia imediata/avaliador, considerando-se o cumprimento de metas de desempenho individual pactuadas entre o servidor, sua chefia e a equipe de trabalho em que ele está inserido.

§ 1º A pactuação referida no "caput" possibilita o acompanhamento do desempenho dos servidores ao longo do ciclo de avaliação.

§ 2º A pontuação a ser atribuída aos servidores equivalerá ao mínimo de 3 (três) e ao máximo de 12 (doze) pontos, em função do percentual de cumprimento das respectivas metas pactuadas, conforme escala a seguir:

I - percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 12 (doze) pontos;

II - percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 50 (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 9 (nove) pontos;

III - percentual de cumprimento da meta de desempenho individual superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 50% (cinquenta por cento): atribuição de 6 (seis) pontos; e

IV - percentual de cumprimento da meta de desempenho individual menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 3 (três) pontos.

Art. 13. A avaliação de desempenho individual considerará:

I - as metas de desempenho individual constantes do plano de trabalho, comparando-as com as atividades realizadas pelo servidor no decorrer do ciclo? e

II - a avaliação, com vistas ao desenvolvimento do servidor, nos seguintes fatores mínimos de competências:

a) capacidade técnica: atuar na organização, análise e melhoria dos processos de trabalho de sua área, demonstrando conhecimento técnico sobre planejamento, formulação, execução, monitoramento e avaliação das ações, programas e políticas públicas, observando os prazos e a qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais;

b) comprometimento com o trabalho: orientar o desempenho das atividades profissionais com resolubilidade, para o alcance dos objetivos organizacionais e geração de valor público sustentável;

c) cumprimento de normas de procedimento e de conduta:desempenhar o trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões éticos e de conduta necessários para o exercício de suas atividades, de acordo com os princípios da Administração Pública; e

d) trabalho em equipe: cooperar e participar ativamente das equipes de trabalho ou rede de colaboradores e parceiros, facilitando o processo de integração, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual dos servidores da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança será realizada com base nos conceitos a seguir:

I - conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento); e

III - conceitos atribuídos pela chefia ou avaliador, na proporção de 60% (sessenta por cento).

Art. 14. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, em exercício no Ministério da Saúde, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à GDAPS, 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 GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis aos demais ATPS; 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, ou equivalentes, perceberão a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Saúde, no período correspondente.

Art. 15. A cada um dos fatores mínimos de competência e dos seus respectivos critérios de avaliação, deverá ser atribuída pontuação conforme escala a seguir:

I - desempenho superior: 4 (quatro) pontos;

II - desempenho médio superior: 3 (três) pontos;

III - desempenho médio inferior: 2 (dois) pontos; e

IV - desempenho inferior: 1 (um) ponto.

§ 1º Será atribuído peso 0,125 para cada evidência dos fatores mínimos de competências aos servidores lotados no Ministério da Saúde.

§ 2º A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual, na forma do Anexo III.

§ 3º O resultado da avaliação dos fatores mínimos de competência será aferido considerando-se o mínimo de 2 (dois) e o máximo de 8 (oito) pontos, conforme escala a seguir:

I - percentual de avaliação dos fatores superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 8 (oito) pontos;

II - percentual de avaliação dos fatores superior a 50% (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 6 (seis) pontos;

III - percentual de avaliação dos fatores superior a 25% (vinte e cinco) e menor ou igual 50% (cinquenta por cento): atribuição de 4 (quatro) pontos; e

IV - percentual de avaliação dos fatores menor ou igual a 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 2 (dois) pontos.

#### Subseção II

Dos servidores do Ministério da Saúde cedidos a outros órgãos

Art. 16. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades no Ministério da Saúde somente fará jus à GDAPS:

I - quando cedido para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou quando requisitado pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberá a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo Federal distintos dos indicados no inciso I do "caput", desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS-6, DAS-5, DAS-4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

§ 1º A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do caput deste artigo será a do Ministério da Saúde.

§ 2º A avaliação de desempenho individual dos servidores cedidos será feita pela chefia imediata, mediante a avaliação dos fatores mínimos de competência referidos no art. 13, equivalendo a um mínimo de 5 (cinco) pontos e um máximo de 20 (vinte) pontos.

§ 3º A cada um dos fatores deverá ser atribuída pontuação conforme escala a seguir:

- I - desempenho superior: 4 (quatro) pontos;
- II - desempenho médio superior: 3 (três) pontos;
- III - desempenho médio inferior: 2 (dois) pontos; e
- IV - desempenho inferior: 1 (um) ponto.

§ 4º Será atribuído peso 0,31 para cada evidência dos fatores mínimos de competências aos servidores cedidos.

§ 5º A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - servidores cedidos, na forma do anexo IV.

§ 6º O resultado da avaliação dos fatores mínimos de competência será aferido considerando-se o mínimo de 5 (cinco) e o máximo de 20 (vinte) pontos, conforme a escala a seguir:

- I - percentual de avaliação dos fatores superior a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 20 (vinte) pontos;
- II - percentual de avaliação dos fatores superior a 50 (cinquenta) e menor ou igual a 75% (setenta e cinco por cento): atribuição de 15 (quinze) pontos;
- III - percentual de avaliação dos fatores superior a 25 (vinte e cinco) e menor ou igual a 50% (cinquenta por cento): atribuição de 10 (dez) pontos; e
- IV - percentual de avaliação dos fatores menor ou igual 25% (vinte e cinco por cento): atribuição de 5 (cinco) pontos.

#### Seção IV

##### Das Unidades de Avaliação

Art. 17. São consideradas unidades de avaliação, para os fins desta Portaria, as seguintes unidades administrativas do Ministério da Saúde:

- I - Gabinete do Ministro (GM);
- II - Consultoria Jurídica (CONJUR);
- III - Secretaria-Executiva (SE);
- IV - Núcleos Estaduais (NE);
- V - Secretaria de Vigilância em Saúde (SVS);
- VI - Instituto Evandro Chagas (IEC);
- VII - Centro Nacional de Primatas (CENP);
- VIII - Secretaria de Gestão do Trabalho e da Educação na Saúde (SGTES);
- IX - Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa (SGEP);
- X - Secretaria de Ciência, Tecnologia e Insumos Estratégicos (SCTIE);
- XI - Secretaria Especial de Saúde Indígena (SESAI);
- XII - Distritos Sanitários Especiais Indígenas (DSEI);
- XIII - Secretaria de Atenção à Saúde (SAS);
- XIV - Departamento de Gestão Hospitalar no Estado do Rio de Janeiro (DGH);
- XV - Hospitais Federais do Rio de Janeiro (HF);
- XVI - Instituto Nacional de Traumatologia e Ortopedia Jamil Haddad (INTO);
- XVII - Instituto Nacional de Cardiologia (INC);
- XVIII - Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCa); e

## XIX - Corregedoria-Geral do Ministério da Saúde (CORREG).

## Seção V

Dos procedimentos da avaliação de desempenho Art. 18. O plano de trabalho pactuado entre gestores e equipes de trabalho para fins de avaliação de desempenho dos ATPS deverá conter no mínimo:

I - os compromissos de desempenho individual e institucional firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais?

II - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas do ciclo de avaliação?

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

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

Art. 19. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, as chefias imediatas, no âmbito das respectivas equipes, 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 providências para que cada servidor proceda à autoavaliação, bem como à avaliação individual dos demais integrantes das equipes de trabalho.

§ 1º As avaliações individuais referidas neste artigo serão realizadas por meio de formulários específicos, os quais serão preenchidos diretamente no SADMS, conforme cronograma disponível no mencionado sistema.

§ 2º Havendo impossibilidade da utilização do SADMS, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos.

§ 3º A Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, da Subsecretaria de Assuntos Administrativos, da Secretaria-Executiva, do Ministério da Saúde, providenciará a divulgação da operacionalização do processo no SADMS, desde a fase de planejamento de cada ciclo, informando amplamente o cronograma, bem como as instruções para o preenchimento dos formulários de que tratam o § 2º.

Art. 20. Caberá à CGESP/SAA/SE/MS:

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, informando o respectivo resultado final;

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

IV - incluir no SIAPE os dados referentes ao pagamento da GDAPS;

V - encaminhar as informações referentes às metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão; e

VI - planejar e coordenar o processamento das ações de avaliação de desempenho individual, supervisionando a aplicação das normas e dos procedimentos para efeito de pagamento da GDAPS, em articulação com as unidades de avaliação.

## Seção VI

Do Resultado da Avaliação na Atribuição da GDAPS Art. 21. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades inerentes ao cargo por, no mínimo, dois terços do período completo de avaliação.

Art. 22. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos no art. 14, incisos I e II, continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 23. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional para fins de pagamento da GDAPS serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

## Seção VII

## Do Ciclo de Avaliação

Art. 24. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais do Ministério da Saúde?

II - estabelecimento das metas de desempenho individual pelas equipes de trabalho?

III - monitoramento das etapas do processo de avaliação de desempenho institucional e individual?

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

V - ciência do resultado do processo avaliativo ao servidor;

VI - reconsideração e recurso, quando couber? e

VII - publicação do resultado final da avaliação. Parágrafo único. No caso de o servidor se recusar a dar ciência em qualquer das etapas do processo avaliativo, o fato será devidamente registrado no plano de trabalho e comunicado à CAD/SubCAD, conforme o caso.

## Seção VIII

Dos Pedidos de Reconsideração e do Recurso Art. 25. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado de sua avaliação individual, no prazo de 10 (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 V, quando se tratar de servidor em exercício no Ministério da Saúde, ou no modelo constante do Anexo VI, quando se tratar de servidor cedido, os quais serão preenchidos por meio do SADMS.

§ 2º Havendo impossibilidade da utilização do SADMS, 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, o mesmo deverá ser apresentado:

I - à Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas (CODEP/CGESP/SAA/SE/MS), quando se tratar de servidores lotados na sede do Ministério da Saúde; e

II - às áreas de gestão de pessoas das unidades do Ministério da Saúde localizadas nos Estados, quando se tratar de servidores lotados nessas unidades.

§ 4º O pedido de reconsideração será encaminhado à chefia/ avaliador do servidor pelas unidades referidas nos incisos I e II, no prazo de até 1 (um) dia útil contado do seu recebimento.

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

§ 6º A decisão da chefia imediata do servidor sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhada à unidade de gestão de pessoas, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD, no âmbito da sede do MS, ou à SubCAD, no caso das unidades de avaliação do Ministério da Saúde localizadas nos estados, no máximo até o dia seguinte ao do encerramento do prazo para apreciação.

Art. 26. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso à CAD ou SubCAD, conforme o caso, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data de comunicação ao servidor da decisão da chefia, que o julgará em última instância.

§ 1º O recurso deverá ser formulado conforme modelo constante do Anexo VII, quando se tratar de servidor em exercício no Ministério da Saúde, ou de acordo com o modelo constante no Anexo VIII, quando se tratar de servidor cedido, os quais serão preenchidos por meio do SADMS, contendo:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

§ 2º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço do Ministério da Saúde, notificando o interessado por meio do fornecimento de cópia integral da decisão.

§ 3º Havendo impossibilidade de utilização do sistema, o recurso será feito mediante utilização de formulários impressos, hipótese em que o respectivo processo ficará arquivado na pasta funcional do servidor.

§ 4º Em situações de descumprimento dos prazos por parte do servidor, o pedido de reconsideração ou recurso será automaticamente indeferido.

§ 5º No caso de descumprimento dos prazos por parte do chefe imediato/avaliador, o pedido de reconsideração ou recurso será automaticamente deferido.

§ 6º Em casos 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.

§ 7º Ações relativas ao pedido de reconsideração e/ou recurso feitas em formulário impresso serão registradas no SADMS:

I - pela CODEP/CGESP/SAA/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados na sede do Ministério da Saúde; e

II - pelas áreas de gestão de pessoas, quando se tratar de servidores lotados nas unidades de avaliação do Ministério da Saúde localizadas nos Estados.

#### Seção IX

Da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD)

Art. 27. As Comissões instituídas pela [Portaria nº 635/GM/MS, de 9 de abril de 2012](#), acompanharão o processo de avaliação de desempenho relativo aos servidores ocupantes do cargo de ATPS, nos termos do disposto no [§ 7º do art. 20 do Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015](#).

#### Capítulo IV

Das Ações de Educação e do Desenvolvimento na Carreira Art. 28. Os resultados da avaliação de desempenho individual dos ocupantes do cargo de ATPS serão utilizados como instrumentos de gestão para orientação das ações de educação e desenvolvimento na carreira.

Art. 29. Os servidores ocupantes do cargo de ATPS que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista participarão de processos pedagógicos ou análise de adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério da Saúde.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação de desempenho do servidor e a subsidiar a adoção de medidas que possam melhorar o seu desempenho, inclusive para fins de alocação do servidor em setores mais adequados ao exercício de suas funções.

Art. 30. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observados os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão? e

b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 5º, no interstício considerado para a progressão.

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe?

b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 5º, no interstício considerado para a promoção?

c) na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de processos pedagógicos com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas, no interstício considerado para a promoção? e

d) na mudança da classe B para a classe Especial, o servidor deverá ter participado de processos pedagógicos com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária igual ou superior a 360 (trezentas e sessenta) horas, no interstício considerado para a promoção.

Art. 31. Na implementação de ações de formação e desenvolvimento dos servidores ATPS serão consideradas a Política de Educação Permanente para os Trabalhadores do Ministério da Saúde, instituída por meio da Portaria nº 278/GM/MS, de 27 de fevereiro de 2014, e a Agenda de Desenvolvimento dos Trabalhadores da Gestão Federal do Sistema Único de Saúde (SUS), construída e publicada anualmente pelo Ministério da Saúde.

## Capítulo V

### Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 32. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho previsto para a carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais fica definido como sendo o período compreendido entre a data da publicação desta Portaria e o dia 30 de junho de 2015.

Art. 33. Em caso de afastamento sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação anteriormente obtida na avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 34. Cabe à CGESP/SAA/SE/MS coordenar as ações de educação e os processos de desenvolvimento na carreira de que trata o [Decreto nº 8.435, de 2015](#).

Art. 35. Os atos de concessão de progressão e promoção serão publicados no Boletim de Serviço do Ministério da Saúde e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado os requisitos para a progressão ou a promoção.

Parágrafo único. Os atos de concessão de promoção em que haja mudança de classe somente produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver comprovado a participação em processos pedagógicos na carga horária mínima referida nas alíneas "c" e "d" do inciso II do § 1º do art. 30.

Art. 36. No primeiro período de avaliação, o último resultado apurado na avaliação de desempenho institucional efetuada no Ministério da Saúde nos termos da [Portaria nº 538/GM/MS, de 11 de julho de 2014](#), será utilizado para o cálculo da parcela institucional.

Art. 37. No primeiro ciclo de avaliação implementado após a data de publicação desta Portaria, os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata, conforme estabelece o [§ 3º do art. 27 do Decreto nº 8.435, de 2015](#).

Art. 38. O resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor, conforme estabelece o [art. 11, § 1º da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009](#).

Art. 39. A CGESP/SAA/SE/MS poderá definir procedimentos e orientações complementares para o fiel cumprimento do disposto nesta Portaria.

Art. 40. Os casos omissos serão apreciados e resolvidos pela CGESP/SAA/SE/MS.

Art. 41. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

**ARTHUR CHIRO**

[ANEXO](#)

---

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

---