
ADVERTÊNCIA

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da União

**Ministério da Saúde**
Gabinete do Ministro**PORTARIA Nº 702, DE 26 DE ABRIL DE 2013**

Estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia (GDACT) e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE) no âmbito do Ministério da Saúde.

O MINISTRO DE ESTADO DA SAÚDE, no uso da atribuição que lhe confere o inciso II do parágrafo único do art. 87 da Constituição, e

Considerando a Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, que em seu art. 19 institui a Estrutura Remuneratória Especial para os cargos de provimento efetivo, de nível superior, de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos em seu Anexo II;

Considerando a Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que, em seu art. 140, institui sistemática para avaliação de desempenho de servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional;

Considerando a Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, que, entre outras providências, regulamenta as carreiras da área de ciência e tecnologia;

Considerando a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, que dispõe sobre o Plano de Carreiras para a área de Ciência e Tecnologia da Administração Federal Direta, das Autarquias e das Fundações Federais;

Considerando a Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, que dispõe sobre a criação, reestruturação e organização de carreiras, cargos e funções comissionadas técnicas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e que, em seu art. 19, institui a Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia (GDACT);

Considerando o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento de diversas gratificações de desempenho, entre estas a GDACT e a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE); e

Considerando a Portaria Interministerial nº 428/MPOG/MCTI, de 6 de setembro de 2012, que estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional e de

atribuição da GDACT, devida aos ocupantes de cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia (GDACT) e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE) no âmbito do Ministério da Saúde.

Art. 2º As gratificações de desempenho de que trata esta Portaria são devidas aos seguintes servidores e nas seguintes condições:

I - a GDACT é devida aos ocupantes dos cargos efetivos pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Saúde, integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão,

Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a [Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993](#), em exercício nos seguintes órgãos e entidade:

- a) Instituto Evandro Chagas (IEC/SVS/MS); e
- b) Instituto Nacional de Câncer José Alencar Gomes da Silva (INCA/SAS/MS); e

II - a GDACE é devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior, referidos no [Anexo XII da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010](#), optantes pela Estrutura Especial de Remuneração de que trata o art. 19 dessa lei, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Saúde ou entidades a ele vinculadas ou nas situações referidas no § 9º do art. 22 da referida lei.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3º Para efeito desta Portaria, consideram-se:

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 pelos incisos I e II do art. 2º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas 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 que façam 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 de que trata os incisos I e II do art. 2º e do órgão ou entidade em que se encontrem em exercício;

V - plano de trabalho: documento no qual serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no Capítulo III;

VI - meta global: meta fixada anualmente, por ato do Ministro de Estado da Saúde, elaborada, quando cabível, em consonância com o Plano Plurianual (PPA), Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e Lei Orçamentária Anual (LOA), que expressa o esforço de toda a organização no alcance de seus resultados;

VII - meta intermediária: meta definida em consonância com a meta global, podendo ser segmentada, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

VIII - meta individual: meta de desempenho pactuada entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho em consonância com as metas intermediárias correspondentes à equipe de trabalho à qual pertence;

IX - chefia imediata: ocupante de cargo em comissão ou função gratificada responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado;

X - gestor do plano de trabalho: servidor designado pelo dirigente máximo da unidade de avaliação e responsável pela elaboração do plano de trabalho;

XI - 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 administrativo do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual; e

XII - Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho (SubCAD): subcomissão instituída no âmbito dos Núcleos Estaduais do Ministério da Saúde, das unidades hospitalares e das entidades e instituições vinculadas ao Ministério da Saúde, que são 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. 4º 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.

§ 1º As gratificações de desempenho de que tratam esta Portaria serão pagas observado 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 no [Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006](#), e no [Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 2010](#), conforme o caso, e 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 que serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional, a serem divulgados anualmente pela Secretaria-Executiva do Ministério da Saúde (SE/MS).

§ 2º Os valores a serem pagos a título de GDACT e GDACE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos aferidos 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.

§ 3º A GDACE e a GDACT não poderão ser pagas cumulativamente com quaisquer outras gratificações de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º As avaliações de desempenho de que trata esta Portaria têm por objetivos promover a melhoria da qualificação dos servidores do Ministério da Saúde, bem como subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional.

§ 1º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 2º O servidor ocupante de cargo efetivo do Quadro de Pessoal do Ministério da Saúde 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 Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGESP/SAA/SE/MS).

§ 3º Para fins do disposto no § 2º, a entidade vinculada ao Ministério da Saúde na qual esteja lotado o servidor definirá a unidade administrativa responsável pelo processo de capacitação ou de análise de adequação funcional.

§ 4º 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, com início no dia 1º de julho de cada ano e encerramento no dia 30 de junho do ano subsequente, e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais;

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 de trabalho, a partir das metas institucionais;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão do Ministério da Saúde ou da entidade a ele vinculada em que se encontra lotado o servidor e das CAD e SubCAD, observadas as respectivas competências, 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 discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 1º Para fins do disposto no inciso III do caput, no âmbito do Ministério da Saúde, a orientação e a supervisão serão feitas pela CGESP/SAA/SE/MS.

§ 2º Os resultados serão processados no mês de julho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de agosto.

CAPÍTULO II DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO

Art. 7º São consideradas unidades de avaliação para os fins desta Portaria os seguintes órgãos:

I - Gabinete do Ministro (GM/MS);

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

CAPÍTULO III DO PLANO DE TRABALHO

Art. 8º O Plano de Trabalho é o documento que conterà o registro dos compromissos de desempenho individual e institucional, do acompanhamento, do desempenho individual e institucional, a avaliação parcial dos resultados obtidos e a apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§ 1º Parágrafo único. O Plano de Trabalho será elaborado por cada uma das unidades de avaliação de acordo com o modelo constante do Anexo II, registrado no Sistema de Avaliação de Desempenho do Ministério da Saúde (SADMS) e conterà:

I - a indicação da unidade de avaliação, com a identificação do gestor da unidade e do gestor do plano de trabalho responsável pelo preenchimento das informações;

II - a identificação das respectivas chefias e avaliadores das equipes de trabalho existentes na unidade de avaliação;

III - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

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

V - 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;

VI - 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;

VII - as 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;

VIII - as metas intermediárias de desempenho institucional;

IX - 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 CAD;

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

XI - 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.

§ 2º O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 3º 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.

§ 4º Compete às unidades de avaliação:

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 CGESP/SAA/SE/MS; e

III - consolidar os resultados alcançados pela unidade de avaliação.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 9º 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.

Parágrafo único. Compete à CGESP/SAA/SE/MS 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, em articulação com as unidades de avaliação.

Art. 10. Aos ocupantes de cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreira e Cargos abrangidos por esta Portaria 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. 11. A avaliação de desempenho individual dos servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança em exercício no Ministério da Saúde 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 constante do Anexo I;

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

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

b) comprometimento com o trabalho: orientação do desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais;

c) conhecimento de métodos e técnicas: desempenho do trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercício de suas atividades;

d) cumprimento de normas de procedimento e de conduta: cumprimento de 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: colaboração 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 Os fatores mínimos de competência de que trata o inciso II do "caput" são aferidos pela análise das seguintes evidências de conhecimento e habilidade:

I - produtividade:

- a) conhecimento do trabalho que deve ser executado;
- b) utilização adequada dos recursos materiais disponíveis para execução do trabalho;
- c) cumprimento dos prazos estabelecidos; e
- d) realização do trabalho com a qualidade estabelecida.

II - comprometimento:

- a) conhecimento dos objetivos organizacionais;
- b) execução das atividades alinhadamente aos objetivos organizacionais;
- c) contribuição para a melhoria da execução das atividades; e
- d) cumprimento dos compromissos.

III - conhecimento de métodos e técnicas:

- a) conhecimento dos padrões de referência existentes para execução do trabalho;
- b) conhecimento das instruções necessárias para a execução do trabalho;
- c) execução do trabalho em conformidade com os padrões de referência; e
- d) execução do trabalho em conformidade com as instruções definidas.

IV - cumprimento de normas de procedimento e conduta:

- a) conhecimento das normas de procedimento relacionadas às atribuições de seu cargo;
- b) conhecimento das normas de conduta relacionadas aos princípios da Administração Pública;
- c) execução do trabalho em conformidade com as normas de procedimento relacionadas às atribuições de seu cargo; e
- d) execução do trabalho em conformidade com as normas de conduta relacionada aos princípios da Administração Pública.

V - trabalho em equipe:

- a) conhecimento dos objetivos de trabalho de equipe;
- b) interação cooperativa com os demais membro de equipe;
- c) facilitação da integração dos membros de sua equipe; e
- d) colaboração com os membros de sua equipe no desempenho das atividades.

§ 2º Para cada evidência de que trata o § 1º, será atribuída pontuação parcial conforme 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 A pontuação parcial obtida na evidência nos termos do § 2º será multiplicada por 0,1 (um décimo) para definição da pontuação final obtida nessa mesma evidência.

§ 4º A pontuação final para cada fator mínimo de competência é resultante do somatório das pontuações finais das evidências que o compõem.

~~§ 5º Para fins do disposto no inciso II do "caput", o resultado final da avaliação decorre do somatório das pontuações finais de cada fator mínimo de competência obtidas nos termos do § 4º.~~

§ 5º O resultado final da avaliação dos fatores mínimos de competência equivalerá ao mínimo de 2 (dois) e ao máximo de 8 (oito) pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento dos respectivos fatores, conforme a escala de que trata o anexo X a esta Portaria. [\(Alterado pela PRT GM/MS nº 702 de 26.04.2013\)](#)

§ 6º 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 - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento; e

III - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento.

§ 7º 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 II e III, respectivamente, os quais serão preenchidos por meio de Sistema Informatizado de Avaliação de Desempenho Individual (SAD), a partir do 2º ciclo de avaliação.

§ 8º 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. 12. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, serão observados os seguintes procedimentos:

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

II - 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 as providências no sentido de que cada servidor proceda à autoavaliação, bem como à avaliação individual dos demais membros da equipe de trabalho.

§ 1º 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/SAA/SE/MS para esse fim, antes do início da apuração do segundo ciclo de avaliação.

§ 2º Na hipótese de impossibilidade da utilização do sistema informatizado, a avaliação de desempenho individual será aferida mediante utilização de formulários impressos.

§ 3º A CGESP/SAA/SE/MS 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. 11 e o § 1º deste artigo, bem como os meios para dirimir eventuais dúvidas surgidas durante todo o ciclo de avaliação de desempenho individual.

Art. 13. Compete 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, mediante documento emitido pelo Departamento de Monitoramento e Avaliação do SUS (DEMAS/SE/MS) informando o resultado final;

III - publicar no Boletim de Serviços do Ministério da Saúde (BS) 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.

Art. 14. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 15. Em caso de afastamentos e licenças consideradas 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. 16. Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho de que trata esta Portaria serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões.

Parágrafo único. 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. 17. O titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos abrangidos por esta Portaria 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 durante esse período.

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. 18. Na hipótese de exoneração de cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que fizer jus às gratificações de desempenho de que trata esta Portaria continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 19. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos abrangidos por esta 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 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme o disposto no art. 11; 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 respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade vinculada ao Ministério da Saúde no período correspondente.

Art. 20. Os ocupantes 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. 11 desta Portaria.

Art. 21. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos abrangidos por esta Portaria, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, somente farão jus à 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.

§ 1º O servidor de cargo de provimento efetivo que fizer jus à percepção da GDACT, quando não se encontrar em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, fará jus à percepção da referida Gratificação, ainda, quando for cedido para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a GDACT com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação.

§ 2º O servidor que fizer jus à percepção da GDACE, quando não se encontrar em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, fará jus à percepção da referida Gratificação calculada com base nas regras aplicáveis como se

estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação:

I - quando for colocado 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 GDACE conforme o disposto no inciso I do "caput"; e

II - quando for cedido 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 GDACE conforme o disposto no inciso I do § 2º.

§ 3º A avaliação institucional referida no inciso II do "caput" será a do órgão ou entidade de lotação do servidor.

Art. 22. A avaliação de desempenho individual dos servidores cedidos a que se refere o § 3º do artigo anterior será feita pela respectiva chefia imediata do órgão ou entidade cessionária mediante avaliação dos seguintes fatores mínimos de competência, equivalendo o mínimo de cinco e o máximo de vinte pontos:

I - produtividade: produção do trabalho pactuado na sua totalidade, mediante a utilização de métodos e técnicas, observando o prazo e a qualidade estabelecidos;

II - comprometimento com o trabalho: orientação do desempenho das atividades profissionais para os interesses e objetivos organizacionais;

III - conhecimento de métodos e técnicas: desempenho do trabalho com conhecimento sobre os procedimentos, normas e padrões necessários para exercer suas atividades;

IV - cumprimento das normas de procedimento e de conduta: cumprimento das normas de procedimento no desempenho das atribuições do cargo e de conduta de acordo com os princípios da Administração Pública; e

V - trabalho em equipe: colaboração 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 Os fatores mínimos de competência de que trata o "caput" são aferidos pela análise das seguintes evidências de conhecimento e habilidade:

I - produtividade:

- a) conhecimento do trabalho que deve ser executado;
- b) utilização adequada dos recursos materiais disponíveis para execução do trabalho;
- c) cumprimento dos prazos estabelecidos; e
- d) realização do trabalho com a qualidade estabelecida.

II - comprometimento:

- a) conhecimento dos objetivos organizacionais;
- b) execução das atividades alinhadamente aos objetivos organizacionais;
- c) contribuição para a melhoria da execução das atividades; e
- d) cumprimento dos compromissos.

III - conhecimento de métodos e técnicas:

- a) conhecimento dos padrões de referência existentes para execução do trabalho;
- b) conhecimento das instruções necessárias para a execução do trabalho;
- c) execução do trabalho em conformidade com os padrões de referência; e
- d) execução do trabalho em conformidade com as instruções definidas.

IV - cumprimento de normas de procedimento e conduta:

- a) conhecimento das normas de procedimento relacionadas às atribuições de seu cargo;
- b) conhecimento das normas de conduta relacionadas aos princípios da Administração Pública;

c) execução do trabalho em conformidade com as normas de procedimento relacionadas às atribuições de seu cargo; e

d) execução do trabalho em conformidade com as normas de conduta relacionada aos princípios da Administração Pública; e

V - trabalho em equipe:

a) conhecimento dos objetivos de trabalho de equipe;

b) interação cooperativa com os demais membros de equipe;

c) facilitação da integração dos membros de sua equipe; e

d) colaboração com os membros de sua equipe no desempenho das atividades.

§ 2º Para cada evidência de que trata o § 1º, será atribuída pontuação parcial conforme 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 A pontuação parcial obtida na evidência nos termos do § 2º será multiplicada por 0,25 (vinte e cinco centésimos) para definição da pontuação final obtida nessa mesma evidência.

§ 4º A pontuação final para cada fator mínimo de competência é resultante do somatório das pontuações finais das evidências que o compõem.

~~§ 5º Para fins do disposto no "caput", o resultado final da avaliação de desempenho individual decorre do somatório das pontuações finais de cada fator mínimo de competência obtidas nos termos do § 4º.~~

§ 5º O resultado final da avaliação dos fatores mínimos de competência equivalerá ao mínimo de (dois) e ao máximo de (oito) pontos a serem atribuídos a cada servidor em função do percentual de cumprimento dos respectivos fatores, conforme a escala de que trata o anexo XI a esta Portaria. [\(Alterado pela PRT GM/MS nº 702 de 26.04.2013\)](#)

§ 6º A avaliação de desempenho individual será aferida por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - Cedidos, na forma do Anexo IV, o qual será preenchido por meio de sistema informatizado a ser disponibilizado para esse fim.

§ 7º Na hipótese de 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.

§ 8º Para a obtenção dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores referidos neste artigo, será comunicada à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade cessionária 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/SAA/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados na unidade central do Ministério da Saúde;

II - às áreas de gestão de pessoas dos NEMS/SE/MS, 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.

CAPÍTULO V DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 23. As avaliações de desempenho de que trata esta portaria serão acompanhadas pela CAD e pelas SubCAD, nos termos dos [art. 20, 21 e 22 da Portaria nº 3.627/GM/MS, de 19 de novembro de 2010](#), e da [Portaria nº 635/GM/MS, de 9 de abril de 2012](#).

CAPÍTULO VI
DOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Art. 24. O servidor avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado de sua avaliação individual, no prazo de até dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação.

§ 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 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/SAA/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados na unidade central do Ministério da Saúde;

II - às áreas de gestão de pessoas dos NEMS/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos estaduais; 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 do servidor no prazo de um dia contado da data do recebimento do pedido.

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

§ 6º A decisão da chefia imediata do servidor sobre o pedido de reconsideração interposto será encaminhado, 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 CAD ou à SubCAD, conforme o caso.

Art. 25. 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 VII, quando se tratar de servidor em exercício no Ministério da Saúde ou no modelo constante do Anexo VIII, 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 da 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 Os pedidos de reconsideração e os recursos elaborados em formulários impressos serão registrados no SADMS pelas seguintes unidades:

I - CGESP/SAA/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados na unidade central do Ministério da Saúde;

II - pelas áreas de gestão de pessoas dos NEMS/SE/MS, quando se tratar de servidores lotados nos respectivos núcleos estaduais; 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. 26. A avaliação institucional visa o alcance das metas organizacionais do Ministério da Saúde e de suas unidades de avaliação, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho institucional será realizada em um escala de 0% (zero por cento) a 100% (cem por cento), que corresponderá, no mínimo, a 25 (vinte e cinco) pontos e, no máximo, a 80 (oitenta) pontos para fins de atribuição das gratificações de desempenho de que trata esta Portaria.

Art. 27. Compete ao Departamento de Monitoramento e Avaliação do SUS (DEMAS/SE/MS) 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.

Parágrafo único. As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão segmentadas em:

I - metas globais: elaboradas em consonância com a Agenda Estratégica do Ministério da Saúde, e, quando couber, com o Plano Plurianual (PPA), com a Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO) e com a Lei Orçamentária Anual (LOA); e

II - metas intermediárias: referentes às equipes de trabalho.

Art. 28. 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 Ministro de Estado da Saúde, devendo ser publicado antes do início do ciclo de avaliação de que trata o art. 6º.

§ 1º As metas referidas no "caput" devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados às atividades finalísticas do Ministério da Saúde ou da entidade de lotação, 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 No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no Ministério da Saúde ou unidade de lotação será utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do § 1º do art. 4º.

Art. 29. As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão publicados e divulgados, inclusive no sítio eletrônico do Ministério da Saúde, pela Secretaria-Executiva do Ministério (SE/MS), permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 30. O resultado do cumprimento das metas de desempenho institucional será obtido mediante a apuração da razão entre as metas de desempenho institucional atingidas e as metas de desempenho institucional previstas para o respectivo ciclo de avaliação, cujo valor será convertido em percentual, até o limite de cem pontos percentuais.

Parágrafo único. A correlação entre o percentual de cumprimento das metas de desempenho institucional e a pontuação final da avaliação de desempenho institucional será estabelecida com base na escala constante do Anexo IX.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 31. O primeiro ciclo de avaliação de desempenho previsto nesta Portaria será compreendido entre 1º de maio de 2013 e 30 de junho de 2013.

Parágrafo único. Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação desta Portaria, os servidores que façam jus às gratificações de desempenho de que trata esta Portaria serão avaliados

apenas pela chefia imediata e as avaliações individuais poderão ser realizadas mediante a utilização de formulários ou ferramentas já existentes.

Art. 32. O resultado da primeira avaliação de desempenho relativa à GDACT processada de acordo com o disposto nesta Portaria gerará efeitos financeiros retroativos a partir de 10 de setembro de 2012, nos termos do § 5º do art. 11 da Portaria Interministerial nº 428/MPOG/MCTI, de 6 de setembro de 2012, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 33. Aos servidores que façam jus à percepção da GDACE, o resultado da primeira avaliação gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor, nos termos do [§ 6º do art. 22 da Lei nº 12.277, de 2010](#).

Art. 34. Os casos omissos serão tratados pela CGESP/SAA/SE/MS e pela CAD ou SubCAD, conforme o caso, observadas as respectivas competências.

Art. 35. Caberá aos envolvidos na avaliação a estrita 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. 36. Para fins de incorporação das gratificações de desempenho 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. 37. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ALEXANDRE ROCHA SANTOS PADILHA

[ANEXOS](#)

Saúde Legis - Sistema de Legislação da Saúde
