

Decreto 7.133 – MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO	PO em análise no MP – PROPOSTA MCTI	Obs
<p>O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere ...</p> <p><b>DECRETA:</b></p> <p>Art. 1º Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das seguintes gratificações de desempenho:</p> <p>I - ...</p> <p>XXIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela <a href="#">Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001</a>, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a <a href="#">Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993</a>, e aos empregados de nível superior mencionados no art. 27 da citada Lei, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo ou emprego de que é titular no respectivo órgão de lotação;</p> <p>XLVIII - ...</p>	<p><b>OS MINISTROS DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO E DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO</b>, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no parágrafo único do art. 19-D da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, e o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010,</p> <p><b>RESOLVEM:</b></p> <p>Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos de avaliação individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela Medida Provisória nº 2229-43, de 6 de Setembro de 2001, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993.</p>	
<p>Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:</p> <p>I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;</p> <p>II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o <b>caput</b> do art. 7º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;</p> <p>III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a uma das gratificações de</p>	<p>Art. 3º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:</p> <p>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 das carreiras de Ciência e Tecnologia, tendo como referência as metas globais e intermediárias dessas unidades;</p> <p>II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o <b>caput</b> do art. 8º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;</p> <p>III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus à GDACT, em exercício na mesma unidade de avaliação;</p>	

<p>desempenho de que trata o art. 1º, em exercício na mesma unidade de avaliação;</p> <p>IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1º e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e</p> <p>V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º.</p>	<p>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 e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e</p> <p>V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 7º.</p>	
<p>Art. 3º Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1º serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão ou entidade de lotação do servidor.</p>	<p>Não se aplica às carreiras de C&amp;T</p>	
	<p>Art. 4º Os valores referentes à GDACT 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.</p>	<p>Ok</p>
<p>Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.</p> <p>§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:</p> <p>I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;</p> <p>II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;</p> <p>III - trabalho em equipe;</p> <p>IV - comprometimento com o trabalho; e</p>	<p>Art. 5º 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.</p> <p>§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:</p> <p>I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;</p> <p>II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;</p> <p>III - trabalho em equipe;</p> <p>IV - comprometimento com o trabalho; e</p> <p>V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.</p> <p>§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se</p>	

<p>V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.</p> <p>§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 7º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:</p> <p>I - qualidade técnica do trabalho;</p> <p>II - capacidade de autodesenvolvimento;</p> <p>III - capacidade de iniciativa;</p> <p>IV - relacionamento interpessoal; e</p> <p>V - flexibilidade às mudanças.</p> <p>§ 3º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:</p> <p>I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;</p> <p>II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e</p> <p>III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.</p> <p>§ 4º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 13 ou no inciso II do art. 14 serão avaliados na dimensão individual, a partir:</p> <p>I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;</p> <p>II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e</p> <p>III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.</p> <p>§ 5º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que tratam os §§ 3º e 4º serão avaliados apenas pela chefia imediata.</p>	<p>refere o <b>caput</b> do art. 8º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:</p> <p>I - qualidade técnica do trabalho;</p> <p>II - capacidade de autodesenvolvimento;</p> <p>III - capacidade de iniciativa;</p> <p>IV - relacionamento interpessoal; e</p> <p>V - flexibilidade às mudanças.</p> <p>§ 3º Cada órgão ou entidade a que se refere o art. 2º poderá, ainda, incluir outros fatores que considerar adequados à avaliação de desempenho individual.</p> <p>§ 4º Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:</p> <p>I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;</p> <p>II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e</p> <p>III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.</p> <p>§ 5º Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 14 ou no inciso III do art. 15 serão avaliados na dimensão individual, a partir:</p> <p>I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;</p> <p>II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e</p> <p>III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.</p> <p>§ 6º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação os</p>	
---	---	--

<p>§ 6º A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 3º e 4º deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia,</p>	<p>servidores de que tratam os §§ 4º e 5º serão avaliados apenas pela chefia imediata.</p> <p>§ 7º A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 4º e 5º deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.</p> <p>§ 8º Caberá à unidade de recursos humanos de cada órgão ou entidade de lotação consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.</p>	
<p>Art. 5º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.</p> <p>§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:</p> <p>I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e</p> <p>II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.</p> <p>§ 2º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, conforme disposto nas leis que instituíram as gratificações de desempenho de que trata este Decreto, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.</p> <p>§ 3º As metas referidas no § 2º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.</p> <p>§ 4º As metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.</p> <p>§ 5º As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia</p>	<p>Art. 6º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.</p> <p>§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:</p> <p>I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e</p> <p>II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.</p> <p>§ 2º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação dos servidores que fazem jus à GDACT, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.</p> <p>§ 3º As metas referidas no § 2º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.</p> <p>§ 4º As metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.</p> <p>§ 5º As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser</p>	

<p>organizacional ou de natureza de atividade.</p> <p>§ 6º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.</p> <p>§ 7º Não havendo a pactuação a que se refere o § 6º antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.</p> <p>§ 8º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.</p> <p>§ 9º No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 8º.</p> <p>§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 7º disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, tendo em vista o planejamento institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.</p>	<p>segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.</p> <p>§ 6º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.</p> <p>§ 7º Não havendo a pactuação a que se refere o § 6º antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.</p> <p>§ 8º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.</p> <p>§ 9º No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 9º.</p> <p>§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 8º disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional da GDACT, tendo em vista o planejamento institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.</p>	
<p>Art. 6º O plano de trabalho a que se refere o § 6º do art. 5º deverá conter, no mínimo:</p> <p>I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;</p> <p>II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações:</p> <p>III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;</p>	<p>Art. 7º O plano de trabalho a que se refere o § 6º do art. 6º deverá conter, no mínimo:</p> <p>I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;</p> <p>II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações:</p> <p>III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;</p> <p>IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art.</p>	

<p>IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1º do art. 5º;</p> <p>V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23;</p> <p>VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e</p> <p>VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.</p> <p>Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.</p>	<p>6º;</p> <p>V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23;</p> <p>VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e</p> <p>VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.</p> <p>Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.</p>	
<p>Art. 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1º.</p> <p>Parágrafo único. O ato a que se refere o <b>caput</b> deverá conter:</p> <p>I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários à implementação da gratificação;</p> <p>II - a identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;</p> <p>III - a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;</p> <p>IV - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;</p> <p>V - o peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 4º, e de cada conceito, referido nos §§ 3º e 4º do art. 4º, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;</p>	<p>Art. 8º Os critérios e procedimentos internos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACT serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação dos servidores que fazem jus à GDACT.</p> <p>§ 1º O ato a que se refere o <b>caput</b> deverá conter:</p> <p>I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários à implementação da gratificação;</p> <p>II - a identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;</p> <p>III - a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;</p> <p>IV - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;</p> <p>V - o peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 5º, e de cada conceito, referido nos §§ 4º e 5º do art. 5º, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;</p>	

<p>VI - os indicadores de desempenho institucional;</p> <p>VII - a metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a seqüência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;</p> <p>VIII - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;</p> <p>IX - as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação; e</p> <p>X - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.</p>	<p>VI - os indicadores de desempenho institucional;</p> <p>VII - a metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a seqüência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;</p> <p>VIII - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;</p> <p>IX - as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação; e</p> <p>X - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.</p> <p>§ 2º O ato de que trata este artigo deverá ser publicado em até noventa dias da data de publicação desta Portaria.</p>	
<p>Art. 8º As gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão pagas observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitada a seguinte distribuição:</p> <p>I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e</p> <p>II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.</p>	<p>Art. 9º A GDACT será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, respeitada a seguinte distribuição:</p> <p>I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e</p> <p>II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.</p>	
<p>Art. 9º Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.</p>	<p>Art. 10. Os valores a serem pagos a título de GDACT serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 2006, observados o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.</p>	
<p>Art. 10. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.</p> <p>§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:</p>	<p>Art. 11. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.</p> <p>§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:</p> <p>I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1º do art. 6º;</p>	

<p>I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1º do art. 5º;</p> <p>II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do § 1º do art. 5º;</p> <p>III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, ao longo do ciclo de avaliação;</p> <p>IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;</p> <p>V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;</p> <p>VI - publicação do resultado final da avaliação; e</p> <p>VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.</p> <p>§ 2º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho relativo à GDATM não poderá ter duração inferior a seis meses.</p> <p>§ 3º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.</p> <p>§ 4º Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.</p> <p>§ 5º O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho, a que se refere o § 1º do art. 5º, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.</p> <p>§ 6º O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste ato gerará efeitos financeiros a partir da publicação do ato a que se refere o § 2º do art. 5º, ou na data estabelecida na lei específica de cada gratificação de desempenho.</p> <p>§ 7º O disposto nos §§ 4º, 5º e 6º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus às gratificações de desempenho de que trata o art. 1º.</p>	<p>II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do § 1º do art. 6º;</p> <p>III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, ao longo do ciclo de avaliação;</p> <p>IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;</p> <p>V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;</p> <p>VI - publicação do resultado final da avaliação; e</p> <p>VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.</p> <p>§ 2º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.</p> <p>§ 3º Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, conforme disposto nesta Portaria, todos os servidores que fizerem jus à GDACT deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de GDACT, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 2006, conforme disposto no art. 10.</p> <p>§ 4º O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho, a que se refere o § 1º do art. 6º.</p> <p>§ 5º O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste ato gerará efeitos financeiros a partir da data de publicação desta Portaria, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.</p> <p>§ 6º O disposto nos §§ 3º, 4º e 5º aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDACT.</p> <p>§ 7º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDACT, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.</p>	
---	--	--



<p>§ 8º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gr</p>		
<p>Art. 11. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 6º, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação</p>	<p>Art. 12. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 7º, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação</p>	
<p>Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional</p>	<p>Art. 13. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.</p>	
<p>Art. 13. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no respectivo órgão e entidade de lotação, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:</p> <p>I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 9º; e</p> <p>II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade de lotação no período.</p> <p>§ 1º No caso das gratificações de desempenho referidas nos incisos XLIII a XLVII do art. 1º, aplica-se o inciso II deste artigo aos cargos comissionados CGE I a IV, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, no âmbito das Agências Reguladoras.</p> <p>§ 2º A avaliação institucional referida no inciso II do <b>caput</b> será a do órgão ou entidade de lotação.</p>	<p>Art. 14. O titular de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de Ciência e Tecnologia referidas no 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no respectivo órgão e entidade de lotação, farão jus à GDACT da seguinte forma:</p> <p>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 GDACT calculada conforme disposto no art. 10; e</p> <p>II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade de lotação no período.</p> <p>Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do <b>caput</b> será a do órgão ou entidade de lotação do servidor.</p>	
<p>Art. 14. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o art. 1º, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:</p> <p>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</p>	<p>Art. 15. O titular de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de Ciência e Tecnologia referidas no art. 1º, quando não se encontrar em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, ressalvado o disposto em legislação específica, somente fará jus à GDACT quando:</p> <p>I - 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;</p> <p>II - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou em casos previstos em lei, situação na qual perceberá a GDACT</p>	

<p>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.</p> <p>Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do <b>caput</b> será a do órgão ou entidade de lotação.</p>	<p>conforme disposto no inciso I do <b>caput</b>; e</p> <p>III - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do <b>caput</b> e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberá a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.</p> <p>Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso III do <b>caput</b> será a do órgão ou entidade de lotação do servidor.</p>	
<p>Art. 15. As gratificações de desempenho referidas nos incisos I e XIX do art. 1º serão pagas, com base na avaliação de desempenho individual somada ao resultado da avaliação institucional, ao servidor:</p>		
<p>Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela <u>Lei nº 8.112, de 1990</u>, 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.</p> <p>Parágrafo único. O disposto no <b>caput</b> não se aplica aos casos de cessão.</p>	<p>Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDACT em valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.</p> <p>Parágrafo único. O disposto no <b>caput</b> não se aplica aos casos de cessão.</p>	
<p>Art. 17. O titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.</p> <p>Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.</p>	<p>Art. 17. O titular de cargo de provimento efetivo integrante das carreiras de Ciência e Tecnologia referidas no art. 1º, que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.</p> <p>Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.</p>	
<p>Art. 18. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1º continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.</p>	<p>Art. 18. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDACT 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 a sua primeira avaliação após a exoneração.</p>	
<p>Art. 19. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.</p> <p>§ 1º Ao servidor ativo beneficiário da GDATFA que obtiver pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações individuais consecutivas será assegurado processo de capacitação, de</p>	<p>Art. 19. O servidor ativo beneficiário da GDACT que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do seu órgão ou entidade de lotação.</p> <p>Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de</p>	

<p>responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.</p> <p>§ 2º A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.</p>	<p>subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.</p>	
<p>Art. 20. As gratificações de desempenho referidas no art. 1º não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.</p>	<p>Art. 20. A GDACT não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividades ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.</p>	
<p>Art. 21. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1º é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.</p>	<p>Art. 21. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo integrantes das carreiras de Ciência e Tecnologia referidas no art. 1º, é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.</p>	
<p>Art. 22. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.</p> <p>§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o <b>caput</b> será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.</p> <p>§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.</p> <p>§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23.</p> <p>§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.</p> <p>§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.</p>	<p>Art. 22. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação.</p> <p>§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o <b>caput</b> será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.</p> <p>§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.</p> <p>§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23.</p> <p>§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.</p> <p>§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.</p>	
	<p>Art. 23. Será instituída, no âmbito do órgão ou entidade de lotação, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de</p>	

<p>Art. 23. Será instituída, no âmbito do órgão ou entidade de lotação, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.</p> <p>§ 1º A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.</p> <p>§ 2º A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.</p> <p>§ 3º A forma de funcionamento da CAD será definida no ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 7º.</p> <p>§ 4º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.</p> <p>§ 5º No caso dos órgãos ou entidades que tenham unidades descentralizadas, poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, cujas atribuições e forma de funcionamento serão estabelecidas no ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 7º.</p> <p>§ 6º A composição da CAD e das subcomissões serão definidas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos e das entidades.</p>	<p>Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.</p> <p>§ 1º A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.</p> <p>§ 2º A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.</p> <p>§ 3º A forma de funcionamento da CAD será definida no ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 8º.</p> <p>§ 4º Somente poderão compor a CAD servidores efetivos, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.</p> <p>§ 5º No caso dos órgãos ou entidades que tenham unidades descentralizadas, poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, cujas atribuições e forma de funcionamento serão estabelecidas no ato a que se refere o <b>caput</b> do art. 8º.</p> <p>§ 6º A composição da CAD e das subcomissões serão definidas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos e das entidades.</p>	
<p>Art. 24. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação.</p>	<p>Art. 24. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação.</p>	
<p>Art. 25. Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação</p>	<p>Art. 25. Para fins de incorporação da GDACT aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos em legislação específica, conforme disposto no art. 25 do Decreto nº 7.133, de 2010.</p>	
<p>Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação</p>	<p>Art. 26. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.</p>	