

PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 156, DE 03 DE MAIO DE 1995

Aprova, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentadoras da Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP das atividades de Finanças, Controle, Orçamento e Planejamento, instituída pela Medida Provisória nº 982, de 28 de abril de 1995.

Os **MINISTROS DE ESTADO DA FAZENDA, DO PLANEJAMENTO E ORÇAMENTO E DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO** resolvem:

Art. 1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, as normas regulamentadora da Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP das atividades de Finanças, Controle, Orçamento e Planejamento, instituída pela Medida Provisória nº 982, de 28 de abril de 1995.

Art. 2º Gratificação de Desempenho e Produtividade - GDP tem por finalidade incentivar o Aprimoramento das ações da Administração Pública Federal nos campos de Finanças, Controle, Orçamento e Planejamento e será concedida de acordo com o desempenho individual dos servidores e institucional dos órgãos e entidade referidos nos artigos 4º e 11 da Medida Provisória nº 969, de 12 de abril de 1995, mediante, avaliação, tendo como limite máximo 2.238 pontos por servidor correspondendo cada ponto a 0,1820% e 0,0936% do maior vencimento básico, respectivamente, do nível superior e do nível intermediário.

§ 1º Na concessão da Gratificação de Desempenho e Produtividade serão o disposto no artigo 2º da Lei nº 8.477, de 29 de outubro de 1992, e os limites estabelecidos no artigo 12 da lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, e no artigo 2º da Lei nº 8.852, de 04 de fevereiro de 1994.

§ 2º Os servidores titulares de cargos de que trata o artigo 1º da Medida Provisória nº 982, de 28 de abril de 1995, quando cedidos para órgãos e entidades do Governo Federal não integrantes dos sistemas referidos aos artigos 4º e 11 da Medida Provisória nº 969, de 12 de abril de 1995, para o exercício de cargos de confiança, perceberão a Gratificação de Desempenho e Produtividade:

- a) sem restrições quando para o exercício de cargos em comissão do nível DAS-5, DAS-6 e de natureza especial, ou equivalentes; e
- b) limitada a 50% do valor previsto no **caput**, quando para o exercício de cargo em comissão do nível DAS-4 ou equivalente.

§ 3º Para efeito do cálculo do valor da GDP devida aos servidores nas situações previstas nas alíneas "a" e "b" do parágrafo anterior, a avaliação de desempenho individual será considerada igual a de desempenho institucional do órgão ou entidade de lotação.

§ 4º Não farão jus a gratificação os servidores cedidos nas condições do § 2º do art. 2º da Medida Provisória nº 982, de 28 de abril de 1995, para o exercício de cargos de direção, chefia e assessoramento de nível DAS-3 e inferiores ou equivalentes ou para Estados, Distrito Federal e Municípios.

§ 5º A Gratificação de que trata o artigo 1º desta Portaria será paga em conjunto, de forma não cumulativa, com a Gratificação de Atividade de que trata a Lei Delegada nº 13, de 17 de agosto de 1992.

§ 6º A Gratificação de Desempenho e Produtividade é dividida aos servidores aposentados e aos beneficiários de pensão.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas trimestralmente e processadas no mês subsequente.

Parágrafo Único. A periodicidade das avaliações poderá ser alterada em função das características peculiares de cada órgão ou entidade, por ato de seu dirigente máximo, vedado o estabelecimento de periodicidade superior a seis meses.

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita tendo como limite 1.119 pontos, levando em conta os seguintes itens:

ITENS % Numero de Pontos

- a) Qualidade de trabalho 30 336
- b) Qualidade do trabalho 30 336
- c) Tempestividade do trabalho 20 223
- d) Comprometimento como trabalho 10 112
- e) Relacionamento/comunicação 10 112

§ 1º O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho individual poderá ser ajustado em até 40% (quarenta por cento), por ato prévio do dirigente máximo do órgão ou entidade, respeitado o limite global de 2.238 pontos.

§ 2º O número de pontos conferidos a cada item de desempenho individual poderá ser ajustado por ato prévio do dirigente máximo do órgão ou entidade, vedada redução superior a 50% (cinquenta por cento) de cada item.

§ 3º A avaliação de desempenho individual poderá ter aferição mensal pela chefia imediata, calculando-se, neste caso, a pontuação do trimestre pela média aritmética dos resultados parciais, dando-se ciência do resultado final ao servidor.

§ 4º O número de servidores em exercício em cada um dos órgãos e entidade referidos nos artigos 4º e 11 da Medida Provisória nº 969/95, ressalvado o disposto no parágrafo seguinte, com pontuação acima de oitenta por cento do limite de pontos, fixados para a avaliação de desempenho individual não poderá superar trinta por cento, sendo que somente dez por cento dos beneficiários poderão se situar no intervalo de noventa a cem por cento.

§ 5º O número de servidores de nível intermediário do IPEA, com pontuação acima de setenta por cento do limite de pontos fixados para a avaliação de desempenho individual, não poderá superar trinta por cento, sendo que somente dez por cento dos beneficiários poderão se situar no intervalo de noventa a cem por cento .

§ 6º Caso o servidor venha a ser movimentado até o último dia de exercício na unidade de origem, os registros pertinentes a sua avaliação deverão ser encaminhados a sua nova unidade.

§ 7º A avaliação do desempenho individual será conferida ao servidor pelo prazo de até 120 dias, no valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do total dos pontos referidos no "caput":

a) a partir do ingresso do cargo efetivo; e

b) quando do retorno nos casos de afastamento por prazo superior ao período de avaliação.

§ 8º Os valores percebidos na forma do parágrafo anterior serão compensados mediante ajuste da gratificação no primeiro período posterior, adicionando-se ou subtraindo-se o perceptual correspondente

a diferença entre o percebido e o da avaliação.

§ 9º O servidor, durante afastamento reconhecido como de efetivo exercício, por prazo inferior ao período de avaliação, terá como avaliação de desempenho individual:

a) a pontuação do último período avaliado; ou

b) o perceptual fixado no § 7º, no caso de não ter havido a afeição.

§ 10 Observando o disposto no parágrafo seguinte, o servidor ocupante de cargo de natureza especial e em comissão, do grupo DAS, nos órgãos e entidade referidos nos artigos 4º e 11 da Medida Provisória nº 969/95, terá como avaliação de desempenho individual o perceptual correspondente a avaliação de desempenho institucional da unidade administrativa do órgão ou entidade de lotação.

§ 11 A critério do dirigente máximo do órgão ou entidade, os titulares de cargos de direção, do Grupo

DAS-101 dos níveis 1 a 3 e os de assessoramento do grupo DAS-102, poderão ser submetidos a avaliação individual.

§ 12 A média das avaliações de desempenho individual do conjunto dos servidores de cada unidade não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

Art. 5º Serão citados comitês de avaliação de desempenho no âmbito dos órgãos e entidade, ficando assegurada a participação de um representante dos servidores, eleito para esse fim, com a finalidade de

julgar os recursos interpostos quanto a avaliação.

§ 1º Compete, ainda, aos comitês de avaliação de desempenho:

a) acompanhar o processo de avaliação com o objetivo de identificar distorções e de aprimorar sua aplicação; e

b) avocar os casos de avaliação em que o servidor receba pontuação que apresente desvio superior a 40% (quarenta por cento) em relação a média das avaliações individuais.

§ 2º Regimento, baixado pelo dirigente máximo do órgão ou entidade, definirá a composição e o funcionamento do comitê.

Art. 6º O servidor que na avaliação de desempenho individual obtiver, por duas vezes consecutivas, números de pontos inferior a 50% (cinquenta por cento) do total ou não alcançar pelo menos 30% (trinta por cento) dos pontos referentes a cada um dos itens mencionados no "caput" do artigo 4º, será submetido a análise de adequação funcional, com o apoio da área de recursos humanos, e, se for o caso, submetido a treinamento ou movimentado para outra unidade.

Art 7º A avaliação de desempenho institucional visará aferir o desempenho coletivo da cada órgão, entidade ou unidade administrativa.

§ 1º O dirigente máximo do órgão ou entidade estabelecerá os níveis administrativos em que serão fixadas as metas.

§ 2º O dirigente máximo do órgão fixará os parâmetros institucionais, publicando-se até o último dia do mês anterior ao período objeto de avaliação.

§ 3º O limite de pontos conferidos a avaliação do desempenho institucional será de 1.119 pontos, observando-se as mesmas disposições do § 1º do artigo 4º.

§ 4º O servidor que tenha sido objeto de movimentação terá sua gratificação calculada com base na avaliação de desempenho institucional do órgão ou unidade em que teve exercício por mais tempo no período.

Art.8º Na avaliação de desempenho dos servidores cedidos com base em lei específica ou nos afastamentos considerados de efetivo exercício, por período superior ao da avaliação, aplicar-se-á o mesmo critério adotado para os dirigentes de seu órgão de lotação.

Art 9º Aos servidores da carreira de Especialista em Políticas e Gestoras Governamental, obedecido o disposto no § 2º do artigo 1º da lei nº 7.834, de 6 de outubro de 1989, em exercício nos órgãos ou entidade dos Sistemas de Planejamento e Orçamento e de Controle Interno, aplicar-se-á a avaliação de desempenho institucional do órgão ou entidade de exercício, procedendo-se à avaliação de desempenho individual nos termos do artigo 4º.

§ 1º Quando ocupantes de cargos de natureza especial e em comissão, do grupo DAS, nos Sistemas referidos no "caput", observado o disposto no § 11 do artigo 4º, os servidores terão como avaliação de desempenho individual o percentual correspondente a avaliação de desempenho institucional da unidade administrativa do órgão ou entidade de exercício.

§ 2º quando em exercício em unidades não integrantes dos Sistemas referidos no "caput" aplicar-se-á aos servidores a avaliação de desempenho institucional do órgão, dentre os referidos nas alíneas "c" e "e" do artigo 11 da Medida Provisória nº 969/95, onde se localizar maior número de servidores da carreira em exercício no período, procedendo-se a avaliação de desempenho individual nos termos do "caput", observando o disposto no § 4º do artigo 4º.

Art. 10 Obedecido o limite máximo de 2.238 pontos, a pontuação atribuída ao servidor poderá ser, ainda, corrigida por fatores de ajuste previamente definidos por ato do dirigente máximo, tendo em vista a natureza das atividades desenvolvidas, a sua relevância para o cumprimento das metas globais do órgão ou entidade, a localização, o grau de risco na execução, as condições de trabalho e a disponibilidade de recursos humanos e tecnológicos.

Art. 11 O valor da gratificação será definido a partir do somatório dos pontos correspondentes as avaliações procedidas nos termos dos artigos 4º e 7º, desta portaria, surtindo efeitos financeiros a partir do segundo mês posterior ao do final do período avaliado.

Art. 12 Após três períodos completos de avaliação individual e institucional, os aposentados, os beneficiários de pensão e os servidores que vierem a se aposentar até o décimo segundo mês do início da avaliação de desempenho institucional receberá a média dos pontos auferida nesses períodos.

Parágrafo único. Os servidores que vierem a se aposentar a partir do décimo segundo mês do início da avaliação de desempenho institucional receberão a média dos pontos correspondentes a avaliação de desempenho individual e institucional obtida durante toda a vida funcional.

Art. 13 A GDP, devida ao aposentado e ao beneficiário de pensão, corresponderá, ao percentual atribuído a avaliação de desempenho institucional, do órgão ou entidade de origem, aplicando sobre 2.238 pontos, até completar os períodos estabelecidos no artigo anterior.

Art. 14 Durante o prazo de até sete meses, inclusive o de edição desta Portaria, poderá ser conferida aos beneficiários da GDP, em caráter provisório, a título de avaliação de desempenho institucional, a mesma pontuação atribuída a avaliação de desempenho individual no período acima mencionado.

§ 1º No mês da edição desta Portaria, a GDP será paga em valor equivalente a 70 % (setenta por cento) do previsto no "caput" do artigo 2º da Medida Provisória nº 982/95, para o nível intermediário, e 36% (trinta e seis por cento) para o nível superior, a título de adiantamento, devendo ser compensado no mês imediatamente posterior.

§ 2º O pagamento da GDP, no período referido no "caput", será definido em regulamento pelo dirigente máximo do órgão ou entidade.

§ 3º No prazo de até três meses, após a edição desta portaria serão fixados os parâmetros de desempenho coletivo previsto no artigo 7º, iniciando-se a partir do mês subsequente a avaliação de desempenho institucional.

§ 4º A pontuação correspondente a avaliação de desempenho institucional, para efeito de cálculo de valor a GDP, será aferida a partir do mês subsequente ao do período de avaliação.

§ 5º Os ocupantes de cargos de natureza especial e em comissão, do Grupo DAS, que fizerem jus a GDP, observando o disposto no § 11 do artigo 4º, assim como os aposentados e pensionistas, no período referido no "caput" deste artigo, valor correspondente a média da avaliação de desempenho individual dos servidores do órgão ou entidade de origem.

Art. 15 Entende-se por dirigente máximo, para os efeitos desta Portaria, os titulares dos órgãos e entidade referidos nos incisos 11, III, e IV do artigo 4º e alíneas "c", "d", "e", "f" e "g" do artigo 11 da Medida Provisória n. 969/95, e, no caso da carreira de Especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental, o Secretário Executivo do Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado.

Art. 16. Fica fixado em 388 (trezentos e oitenta e oito) o quantitativo referido no inciso VI do artigo 1º da Medida Provisória nº 982/95.

Art. 17. As peculiaridades e os casos omissos serão disciplinados em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade.

Art. 18. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação