

**MINISTÉRIO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO**  
**GABINETE DA MINISTRA**

**PORTARIA INTERMINISTERIAL Nº 428, DE 6 DE SETEMBRO DE 2012**

OS MINISTROS DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO E DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO, 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, resolvem:

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.

Art. 2º Esta Portaria aplica-se aos seguintes órgãos e entidades:

- I - Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação - MCTI;
- II - Comissão Nacional de Energia Nuclear - CNEN/MCTI;
- III - Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico - CNPq/MCTI;
- IV - Centro de Pesquisas e Desenvolvimento para a Segurança das Comunicações - CEPESC/DPDT/SPOA/ABIN/GSI/PR;
- V - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES/MEC;
- VI - Fundação Joaquim Nabuco - FUNDAJ/MEC;
- VII - Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - FUNDACENTRO/MTE;
- VIII - Instituto de Pesquisas da Marinha - IPqM/MB/CM/MD;
- IX - Centro de Análise de Sistemas Navais – CASN AV/MB/CM/MD;
- X - Instituto de Estudos do Mar Almirante Paulo Moreira - IEAPM/MB/CM/MD;
- XI - Centro Tecnológico da Marinha em São Paulo - CTMSP/MB/CM/MD;
- XII - Departamento de Ciência e Tecnologia do Exército Brasileiro - DCT/EMEX/MD;
- XIII - Departamento de Ciência e Tecnologia Aeroespacial - DCTA/EMAER/MD;
- XIV - Instituto Evandro Chagas - IEC/FNS/MS;
- XV - Instituto Nacional de Câncer - INCa/MS;
- XVI - Fundação Casa de Rui Barbosa - FCRB/MinC;
- XVII - Instituto de Pesquisas Jardim Botânico do Rio de Janeiro - JBRJ/ MMA;
- XVIII - Diretoria de Pessoal Civil da Marinha - DPCvM/MB/CM/MD;
- XIX - Centro Gestor e Operacional do Sistema de Proteção da Amazônia - CENSIPAM/MD;
- XX - Instituto Nacional de Propriedade Industrial - INPI/MDIC;
- XXI - Fundação Oswaldo Cruz - FIOCRUZ/MS; e
- XXII - Agência Nacional de Aviação Civil - ANAC/SAC/PR.

Art. 3º Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria, ficam definidos os seguintes termos:

- 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;
- 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 caput do art. 8º, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;
- III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus à GDACT, 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 e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício;
- e
- 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.

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.

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.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

- I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;
- II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;
- III - trabalho em equipe;
- IV - comprometimento com o trabalho; e
- V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2º Além dos fatores mínimos de que trata o § 1º, o ato a que se refere o caput do art. 8º poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

- I - qualidade técnica do trabalho;
- II - capacidade de autodesenvolvimento;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - relacionamento interpessoal; e
- V - flexibilidade às mudanças.

§ 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.

§ 4º 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 - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e
- III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 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:

- I - dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;
- II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e
- III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 6º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação os servidores de que tratam os §§ 4º e 5º serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 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.

§ 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.

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.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

- 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
- II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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 organizacional ou de natureza de atividade.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 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.

§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o caput 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.

Art. 7º O plano de trabalho a que se refere o § 6º do art. 6º deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

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

III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

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. 6º;

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;

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

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.

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.

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.

§ 1º O ato a que se refere o caput deverá conter:

I - os critérios, as normas, os procedimentos, os mecanismos de avaliação e os controles necessários à implementação da gratificação;

II - a identificação do responsável pela observância dos critérios e procedimentos gerais e específicos de avaliação de desempenho em cada unidade de avaliação;

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;

IV - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual;

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;

VI - os indicadores de desempenho institucional;

VII - a metodologia de avaliação a ser utilizada, abrangendo os procedimentos que irão compor o processo de avaliação, a sequência em que serão desenvolvidos e os responsáveis pela sua execução;

VIII - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do servidor avaliado;

IX - as unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação; e

X - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão a cada ano.

§ 2º O ato de que trata este artigo deverá ser publicado em até noventa dias da data de publicação desta Portaria.

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:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

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.