

PORTARIA Nº 465, DE 26 DE MARÇO DE 2013



Legislações - SAS

Qua, 27 de Março de 2013 00:00

PORTARIA Nº 465, DE 26 DE MARÇO DE 2013

Estabelece as regras e os critérios para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria (GDASUS), de que trata a Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, e o Decreto nº 6.552, de 1º de setembro de 2008.

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 11.344, de 8 de setembro de 2006, que, dentre outras providências, cria a Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde (GDASUS); e

Considerando o Decreto nº 6.552, de 1º de setembro de 2008, que regulamenta a GDASUS, de que trata a Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, resolve:

Art. 1º Ficam estabelecidos as regras e os critérios para a realização da avaliação individual e institucional para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Execução e Apoio Técnico à Auditoria (GDASUS), de que tratam os art. 30 a 40 da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, e o Decreto nº 6.552, de 1º de setembro de 2008.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º A GDASUS é devida aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, em efetivo exercício no Departamento Nacional de Auditoria do Sistema Único de Saúde (DENASUS/SGEP/MS), que cumpram jornada de trabalho semanal de 40 (quarenta) horas, enquanto permanecerem nessa condição.

Art. 3º A GDASUS tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações do DENASUS/SGEP/MS em todas as suas áreas de atividades e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Individual (ADI) tem por objetivo aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições desempenhadas no DENASUS/SGEP/MS, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 5º A ADI será efetuada considerando-se a análise de fatores de avaliação e indicadores de desempenho do servidor.

Art. 6º Os fatores de avaliação do servidor estão previstos em grupos, cuja pontuação atenderá os seguintes critérios:

I - Grupo I: Dedicção e Compromisso com a Instituição - até 4 (quatro) pontos, sendo fatores de avaliação:

a) comprometimento: até 2 (dois) pontos; e

b) pontualidade e assiduidade: até 1 (um) ponto;

c) utilização racional dos recursos técnicos e materiais disponíveis: até 1 (um) ponto;

II - Grupo II - Conhecimento do Trabalho e Autodesenvolvimento - até 5 (cinco) pontos, sendo fatores de avaliação:

a) execução correta das atividades desempenhadas no órgão: até 2 (dois) pontos;

b) conhecimento atualizado em relação às regras e às técnicas utilizadas no

desempenho das atividades desempenhadas no órgão: até 1 (um) ponto;

c) dedicação e qualificação para o alcance dos interesses e objetivos organizacionais: até 1 (um) ponto; e

d) comportar-se com ética, presteza, profissionalismo e cordialidade: até 1 (um) ponto;

III - Grupo III - Qualidade Técnica do Trabalho e Produtividade - até 5 (cinco) pontos, sendo fatores de avaliação:

a) esmero, exatidão e organização na execução das atividades desempenhadas no órgão: até 2 (dois) pontos;

b) utilização de métodos e técnicas compatíveis com o processo de trabalho executado pelo órgão: até 1 (um) ponto; e

c) cumprimento dos prazos estabelecidos para a execução das atividades desempenhadas no órgão: até 2 (dois) pontos;

IV - Grupo IV: Iniciativa - até 3 (três) pontos, sendo fatores de avaliação:

a) colaboração para o desenvolvimento eficaz, eficiente e célere das atividades desempenhadas no órgão: até 1 (um) ponto; e

b) apresentação de propostas e iniciativa proativa para o aperfeiçoamento das atividades e cumprimento dos objetivos organizacionais: até 2 (dois) pontos; e

V - Grupo V: Disciplina e Relacionamento Interpessoal com o Público Interno e Externo do DENASUS/SGEP/MS - até 3 (três) pontos, sendo fatores de avaliação:

a) trabalho em equipe: até 1 (um) ponto;

b) zelo pela disciplina, cordialidade e bom relacionamento: até 1 (um) ponto; e

c) postura participativa e colaborativa com os interesses e objetivos organizacionais: até 1 (um) ponto.

Parágrafo único. A pontuação a ser concedida ao servidor para cada fator de avaliação de que trata este artigo observará indicadores de desempenho das atividades por ele desempenhadas no âmbito do órgão, em nível inferior, médio-inferior, médio-superior ou superior, nos termos dos Anexos II e III, conforme análise da chefia imediata.

Art. 7º A ADI será efetuada pela chefia imediata do servidor avaliado mediante Formulário de Avaliação de Desempenho Individual (FADI), nos termos do Anexo II a esta Portaria, conforme fatores de avaliação e indicadores de desempenho do servidor de que trata o art. 6º.

§ 1º Para os fins desta Portaria, considera-se chefia imediata o ocupante de cargo em comissão ou função gratificada responsável diretamente pela supervisão das atividades do servidor avaliado.

§ 2º Em caso de exoneração do servidor responsável pela chefia imediata, o dirigente imediatamente a ele superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados no período compreendido entre a última avaliação e a data de substituição do servidor exonerado.

Art. 8º O resultado da ADI consistirá no somatório das pontuações obtidas pelo servidor em cada um dos grupos de que trata o art. 6º.

Parágrafo único. O resultado da ADI será enquadrado em uma das seguintes classificações, conforme o Anexo I a esta Portaria:

a) pontuação total até 5,5 (cinco inteiros e cinco décimos) pontos: nível 1 - Desempenho Inferior;

b) pontuação total acima de 5,5 (cinco inteiros e cinco décimos) pontos até 15 (quinze) pontos: nível 2 - Desempenho Médio-Inferior;

c) pontuação acima de 15 (quinze) pontos até 17 (dezesete) pontos: nível 3 - Desempenho Médio-Superior; e

d) pontuação acima de 17 (dezesete) pontos até 20 (vinte) pontos: nível 4 - Desempenho Superior.

Art. 9º Do resultado da ADI de que trata o art. 8º, cabe recurso administrativo por parte do servidor avaliado, perante o próprio servidor avaliador, no prazo de 5 (cinco) dias úteis contado da data da ciência do resultado pelo servidor avaliado.

§ 1º O recurso administrativo deverá ser formulado nos termos do modelo constante do Anexo V e deverá trazer, fundamentadamente, as razões de legalidade e de mérito contra o resultado da ADI.

§ 2º O servidor avaliador poderá reconsiderar totalmente sua decisão, deferir parcialmente ou indeferir o recurso administrativo.

§ 3º Na hipótese de indeferimento ou deferimento parcial do recurso administrativo, o servidor avaliador, no prazo de 5 (cinco) dias contado da sua decisão, o encaminhará obrigatoriamente ao DENASUS/SGEP/MS para fins de imediata remessa ao Comitê de Avaliação de Desempenho Individual (CAD) para julgamento em última instância no prazo até 20 (vinte) dias úteis contado do seu recebimento na referida Comissão, com publicação da decisão no Boletim de Serviço do Ministério da Saúde (BS).

Art. 10. A ADI será realizada por meio de sistema informatizado do Ministério da Saúde.

Parágrafo único. Em caso de impossibilidade de utilização do sistema informatizado de que trata este artigo, a ADI será realizada em meio físico mediante formulários impressos para essa finalidade.

Art. 11. O processamento tempestivo das ADI fica condicionado à observância dos seguintes procedimentos:

I - preenchimento do FADI pela chefia imediata do servidor avaliado, conforme os Anexos II e III;

II - encaminhamento do FADI pela chefia imediata do servidor avaliado, até o quinto dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação, a uma das seguintes unidades:

a) Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas (CGESP/SAA/SE/MS), quando se tratar de servidores lotados na unidade central do DENASUS/SGEP/MS; ou

b) unidade de gestão de pessoas do Núcleo Estadual do Ministério da Saúde, quando se tratar de servidores lotados nas unidades desconcentradas do

DENASUS/SGEP/MS.

III - preenchimento, pelas unidades de avaliação, do Relatório de Consolidação do Desempenho Individual (RCDI), em conformidade com o modelo constante do Anexo IV; e

IV - encaminhamento do RCDI, até o décimo dia útil do mês subsequente ao encerramento do período de avaliação, à unidade central do DENASUS/SGEP/MS.

§ 1º Na hipótese de utilização do formulário impresso, o FADI deverá ser datado e assinado pela chefia imediata do servidor avaliado e pelo servidor avaliado, na presença da chefia imediata.

§ 2º Cópia do FADI será entregue ao servidor avaliado, cuja posse do documento original será mantida com a chefia imediata do servidor avaliado para imediata remessa à unidade de gestão de pessoas para registro e guarda.

§ 3º No caso de recusa do servidor avaliado em dar ciência acerca do resultado da ADI, o fato será registrado no próprio FADI pela chefia imediata do servidor avaliado, com aposição das assinaturas do servidor avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

Art. 12. Compete ao DENASUS/SGEP/MS:

I - elaborar e divulgar amplamente o cronograma de execução da ADI a cada período avaliativo;

II - consolidar o processamento das ADI de todas as unidades desconcentradas do DENASUS/SGEP/MS;

III - consolidar os recursos administrativos enviados pelas unidades desconcentradas do DENASUS/SGEP/MS e enviá-los ao CAD;

IV - adotar as providências para publicação no BS do resultado dos julgamentos de recursos administrativos efetuados pelo CAD;

V - enviar à Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa (SGEP/MS) o resultado final das ADI para homologação e posterior encaminhamento à CGESP/SAA/SE/MS.

Art. 13. Compete à CGESP/SAA/SE/MS:

I - promover, juntamente com o DENASUS/SGEP/MS, ações visando à melhoria do desempenho dos servidores nos casos em que o resultado da ADI for inferior a 10 (dez) pontos em duas avaliações individuais consecutivas;

II - realizar a gestão do sistema informatizado de ADI de que trata o art. 10;

III - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação pertinente;

IV - incluir os dados e informações da GDASUS devida ao servidor no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE), conforme resultado final homologado pela SGEP/MS;

V - publicar no BS a pontuação atribuída aos servidores avaliados, identificados por meio do número da matrícula no SIAPE; e

VI - incluir no SIAPE os dados referentes ao pagamento da gratificação devida ao servidor avaliado.

Art. 14. A média das ADI do conjunto de servidores de uma unidade de avaliação não poderá ser proporcionalmente superior ao resultado da avaliação institucional do DENASUS.

Parágrafo único. Caso a média das ADI referidas no "caput" for proporcionalmente superior ao resultado da avaliação institucional, as pontuações individuais finais deverão ser ajustadas utilizando-se a fórmula constante no Anexo VII a esta Portaria.

Art. 15. O CAD tem a finalidade de julgar os recursos administrativos interpostos contra o resultado da avaliação individual, revisar os critérios, a aplicação e os procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho relativa à GDASUS, observado o disposto nesta Portaria.

§ 1º Compete, ainda, ao CAD acompanhar o processo de avaliação de

desempenho com o objetivo de identificar irregularidades na sua implementação e aprimorar sua aplicação.

§ 2º O CAD é composto por:

I - um representante da CGESP/SAA/SE/MS, indicado pelo respectivo titular, que o coordenará;

II - um representante do DENASUS/SGEP/MS, indicado pelo respectivo titular; e

III - um representante dos servidores de que trata o art. 2º, indicado pela União Nacional dos Auditores do SUS (UNASUS).

§ 3º Para cada representante titular do CAD deverá haver um suplente designado.

§ 4º O regimento interno, a composição e o funcionamento do CAD serão instituídos por ato do Ministro de Estado da Saúde.

§ 5º Para fins do disposto no § 4º, fica mantida a Portaria nº 1.845/GM/MS, de 8 de julho de 2010.

§ 6º Para fins de acompanhamento, a CGESP/SAA/SE/MS encaminhará ao CAD, até o décimo quinto dia útil após o encerramento de cada semestre considerado para avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes ao respectivo período, cabendo ao Comitê estabelecer critérios para correção de desvios eventualmente identificados para uso no próximo período de avaliação.

Art. 16. O servidor ativo beneficiário da GDASUS que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (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 DENASUS/SGEP/MS.

Parágrafo único. Fica assegurada a todos os servidores do DENASUS/SGEP/MS a educação permanente necessária ao desempenho das suas atividades institucionais.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 17. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do DENASUS/SGEP/MS no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar os projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 18. As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Saúde, mediante proposta do DENASUS/SGEP/MS encaminhada à SGEP/MS, devendo estar voltadas:

I - à aferição do desempenho do DENASUS/SGEP/MS no acompanhamento da programação aprovada da aplicação dos recursos repassados aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios; e

II - à verificação da regularidade dos procedimentos praticados por pessoas físicas e jurídicas, mediante exame analítico, verificação "in loco" e emissão de relatório.

§ 1º As metas a que se refere o "caput" devem ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do DENASUS/SGEP/MS, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo DENASUS/SGEP/MS, por intermédio da SGEP/MS, inclusive no sítio eletrônico [http:// www. sna. saude. gov. br](http://www.sna.saude.gov.br).

§ 3º As metas poderão ser revistas na hipótese de superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, desde que o próprio DENASUS/SGEP/MS não tenha dado causa a tais fatores.

§ 4º Além do disposto no "caput", as metas de desempenho institucional do DENASUS/SGEP/MS serão fixadas de acordo com os projetos e as atividades prioritárias, as condições especiais de trabalho e as características específicas das unidades de avaliação em cada Unidade da Federação.

§ 5º Para fins de operacionalização, as metas a que se refere o "caput" poderão ser desdobradas para cada unidade de avaliação, desde que o resultado deste desdobramento seja representativo do conjunto de metas institucionais fixadas.

Art. 19. A SGEP/MS efetuará o acompanhamento e a aferição das metas de avaliação de desempenho institucional do DENASUS/SGEP/MS.

Art. 20. A pontuação a ser atribuída a cada servidor avaliado em função do índice de atingimento das metas de desempenho institucional por sua unidade de avaliação será assim distribuída, nos termos do Anexo VI a esta Portaria:

I - quando o percentual de cumprimento da meta da unidade é inferior a 10% (dez por cento), a pontuação da GDASUS a ser paga ao servidor da unidade será de 10 (dez) pontos, conforme inciso I do § 3º do art. 32 da Lei nº 11.344, de 2006;

II - quando o percentual de cumprimento da meta da unidade estiver entre 10% (dez por cento) e 89% (oitenta e nove por cento), aplicar-se-á a seguinte fórmula: $PGI = PCM - 10$, onde: PGI = Pontuação da GDASUS a ser paga aos servidores de cada unidade de avaliação e PCM = Percentual de Cumprimento de Meta por unidade de avaliação; e

III - quando o percentual de cumprimento da meta da unidade estiver acima de 89% (oitenta e nove por cento), a pontuação a ser paga ao servidor da unidade será de 80 (oitenta) pontos.

CAPÍTULO IV

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 21. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas semestralmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º A GDASUS será processada no mês subsequente ao término do período avaliativo e seus efeitos iniciar-se-ão no mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 2º A avaliação individual gerará efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício por, no mínimo, dois terços de um período completo de

avaliação.

Art. 22. Fica vedada a programação de ações de controle interno no período de ADI, salvo demandas internas e externas autorizadas pelo Diretor do DENASUS/SGEP/MS.

Art. 23. Fica revogada a Portaria nº 1.405/GM/MS, de 25 de junho de 2009, publicada no Diário Oficial da União nº 120, Seção 1, do dia seguinte, página 62.

Art. 24. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ALEXANDRE ROCHA SANTOS PADILHA

[ANEXO I](#)