



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 11/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

Assunto: Consolidação dos posicionamentos adotados pelo Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC concernentes à Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAFAZ.
Referência: Processo nº 19975.103971/2019-58

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Considerando os diversos questionamentos submetidos à apreciação deste Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC quanto à concessão e manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAFAZ, esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia- SGP/SEDGG/ME procederá à consolidação dos vários entendimentos exarados até o momento, de acordo com a legislação que rege a matéria e os opinativos do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta – CONJUR/PDG/ME, no que couber, com vistas a subsidiar a análise dos casos concretos no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

2. Deve-se salientar que os questionamentos já respondidos pelas extintas Secretarias que antecederam a SGP, terão as manifestações identificadas e estarão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

ANÁLISE

3. A Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAFAZ foi instituída pela Medida Provisória nº 441, de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe:

Art. 233. Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDFAFAZ, devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do PECFAZ quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades do Ministério da Fazenda.

Art. 234. A GDFAFAZ será atribuída em função do alcance de metas de desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do Ministério da Fazenda.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 235. A GDFAFAZ será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido no Anexo CXXXVII desta Lei.

Art. 236. A pontuação referente à GDFAFAZ será assim distribuída:

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Parágrafo único. Os valores a serem pagos a título de GDFAFAZ serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo CXXXVII desta Lei, em seus respectivos níveis, classes e padrões.

Art. 237. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDFAFAZ serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

Art. 238. A GDFAFAZ não servirá de base para cálculo de quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 239. As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado da Fazenda.

Art. 239. As metas de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Fazenda. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016).

§ 1º As metas referidas no caput deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, quantificáveis e diretamente relacionadas às atividades do Ministério da Fazenda, 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 Ministério da Fazenda, inclusive em seu sítio eletrônico, e devem continuar facilmente acessíveis até a fixação das novas metas.

§ 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 Ministério da Fazenda não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 240. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do Ministério da Fazenda mediante ato do Ministro de Estado da Fazenda.

§ 2º As referidas avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo, e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações. (Revogado pela Lei nº 13.328, de 2016).

§ 3º O período avaliativo e os efeitos financeiros dele decorrentes poderão ter duração diferente da prevista no **caput**, nos termos de regulamento, para fins de unificação dos ciclos de avaliação e de pagamento de diferentes gratificações de desempenho. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

Art. 241. Até que seja editado o ato a que se refere o art. 237 desta Lei, e processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, para fins de atribuição da GDAFAZ, o valor devido de pagamento mensal por servidor ativo será correspondente à última pontuação ou ao último percentual percebido a título de gratificação de desempenho, que será multiplicado pelo valor constante do Anexo CXXXVII desta Lei, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

§ 1º O resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento da GDAFAZ, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º A data de publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional, tendo em vista o pagamento da GDAFAZ, constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos ou funções comissionadas.

Art. 242. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAFAZ no decurso do ciclo de avaliação receberão a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 243. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAFAZ, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 244. Os titulares de cargos efetivos do PECFAZ, em exercício no Ministério da Fazenda, quando investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, farão jus à GDAFAZ calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Ministério da Fazenda no período.

Art. 245. Os titulares de cargos efetivos do PECFAZ que não se encontrem desenvolvendo atividades no Ministério da Fazenda somente farão jus à GDAFAZ nas seguintes condições:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDAFAZ calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério da Fazenda; e

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput deste artigo e do Ministério da Fazenda e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, e perceberão a GDAFAZ calculada com base no resultado da avaliação institucional do Ministério da Fazenda no período.

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do **caput** e do Ministério da Fazenda e investidos em cargos de natureza especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 6, 5 ou 4, ou equivalentes, situação na qual perceberão a GDAFAZ calculada com base no resultado da avaliação institucional do período. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016).

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será: (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo; (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do **caput** será realizada somente pela chefia imediata quando a sistemática para avaliação de desempenho regulamentada para o órgão ou entidade de lotação não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016).

Art. 246. A avaliação institucional referida no art. 244 e no inciso II do caput do art. 245 desta Lei será a do Ministério da Fazenda. (Revogado pela Lei nº 13.328, de 2016).

Art. 247. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 244 e 245 desta Lei continuarão percebendo a GDFAFAZ correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 248. O servidor ativo beneficiário da GDFAFAZ 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 Ministério da Fazenda.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 249. Para fins de incorporação da GDFAFAZ aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004:

a) a partir de 1º de julho de 2008, a gratificação será correspondente a 40 (quarenta) pontos, observados o nível, a classe e o padrão do servidor; e

b) a partir de 1º de julho de 2009, a gratificação será correspondente a 50 (cinquenta) pontos, observados o nível, a classe e o padrão do servidor;

II - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-ão os pontos constantes das alíneas *a* e *b* do inciso I do caput deste artigo;

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

Art. 250. A GDFAFAZ não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo. (destacamos)

4. Em suma, quanto à Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAFAZ, conclui-se que:

I - é devida ao servidor lotado nas unidades do Ministério da Fazenda - MF e que esteja no exercício das atribuições do seu respectivo cargo;

II - será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do então Ministério da Fazenda, de acordo com o plano de trabalho pactuado entre os gestores e as equipes;

III - não servirá de base para cálculos de quaisquer benefícios ou vantagens;

IV - o resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento dessa gratificação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

V - o servidor ativo, beneficiário da GDFAFAZ que obtiver pontuação inferior a 50 (cinquenta por cento) da avaliação máxima na **avaliação individual** será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do extinto Ministério da Fazenda;

VI - o servidor titular de cargo efetivo do PECFAZ que não estiver desenvolvendo suas atribuições no MF somente fará jus à manutenção da GDFAFAZ, se configuradas as seguintes situações:

a) **Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDFAFAZ:** o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho após o retorno;

b) **Quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República:** a GDFAFAZ será calculada com base nas regras aplicáveis como se o servidor estivesse em efetivo exercício no Ministério da Fazenda;

c) **Nas hipóteses de requisição previstas em lei:** a GDFAFAZ será calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no extinto Ministério da Fazenda; e

d) **Quando cedido para órgãos ou entidades distintos da Presidência ou Vice-Presidência da República, do Ministério da Fazenda ou investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes:** o servidor somente fará jus à GDFAFAZ quando investidos em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e

Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

VII - o servidor ocupante de cargo comissionado na forma dos arts. 244 e 245 da Lei nº 11.907, de 2009, quando exonerados, continuarão percebendo a GDAFAZ em valor correspondente ao último valor obtido, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração;

VIII – a GDAFAZ não pode ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo;

IX - o servidor que não fizer jus à percepção da GDAFAZ e que esteja retornando de licença sem vencimento, de cessão ou sido nomeado **no decurso do ciclo avaliativo**, a gratificação será devida no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro;

X - as avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais, por igual período; e

XI – para a incorporação da GDAFAZ aos proventos de aposentadoria ou às pensões, o art. 249 da Lei nº 11.907, de 2009, apontou os seguintes critérios.

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004:

- a) a partir de 1º de julho de 2008, a gratificação será correspondente a 40 (quarenta) pontos, observados o nível, a classe e o padrão do servidor; e
- b) a partir de 1º de julho de 2009, a gratificação será correspondente a 50 (cinquenta) pontos, observados o nível, a classe e o padrão do servidor.

II - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

- a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003, e no art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005, aplicar-se-ão os pontos constantes das alíneas a e b do inciso I do caput deste artigo;
- b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004.

5. Entretanto, a Lei 11.907, de 2009, determinou, em seus arts. 237 e 241, que **os critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAFAZ seriam estabelecidos em ato do então Ministro de Estado da Fazenda** e que, até a edição desse ato e o processamento do resultado do primeiro período avaliativo para fins de atribuição dessa gratificação, o valor devido mensalmente ao servidor ativo corresponderia à última pontuação ou ao último percentual percebido a título de gratificação de desempenho, que seria multiplicado pelo valor constante no Anexo CXXXVII desta lei, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

6. A partir da edição do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, foram regulamentados **os critérios e procedimentos gerais** para a realização das avaliações de desempenho individuais e institucionais e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho e, dentre elas, a **Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ**.

7. Referido Decreto dispôs em seu art. 7º, que “*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*”. E ainda, elencou todas as informações que deveriam integrar o ato a ser editado pelas autoridades competentes.

8. Em razão dessa previsão legal, o então Ministro de Estado da Fazenda fez publicar as Portarias MF nº 468, de 1º de setembro de 2010, nº 475, de 9 de setembro de 2010, nº 357, de 20 de julho de 2011, nº 16, de 24 de janeiro de 2012, nº 310, 12 de setembro de 2012, e nº 270, de 11 de abril de 2013, cujas redações podem ser conferidas nos Anexos I, II, III, IV, V e VI, respectivamente, desta Nota Técnica.

9. A partir da edição da Portaria MF nº 468, de 1º de setembro de 2010, o Ministério da Fazenda já estava autorizado a realizar a primeira avaliação de desempenho individual e institucional e, conseqüentemente, o pagamento da GDAFAZ.

10. Antes de prosseguir na análise das questões relativas à GDAFAZ, cabe destacar que, a rigor, a GDAFAZ é devida ao servidor que estiver no efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo do qual é titular, no respectivo órgão ou entidade de lotação e enquanto permanecer nessa condição. As exceções são aquelas previstas em leis específicas e na lei que institui a respectiva gratificação.

11. Dentre essas exceções estão as requisições revestidas do caráter de irrecusabilidade e que independem da anuência do órgão ou do servidor. Nesses casos, para evitar que o servidor seja prejudicado com um decurso remuneratório para o qual não tenha contribuído, a lei prevê que lhe sejam garantidos todos os direitos e vantagens como se estivesse em exercício no seu órgão de origem.

12. Assim, para os fins a que se propõe essa Nota Técnica, cabe citar alguns dos órgãos que, em razão de suas especificidades detêm a prerrogativa de requisitar servidores de outros órgãos da Administração Pública Federal, dos Estados e Municípios quando autorizados por leis específicas, bem como os respectivos atos regulamentadores:

- Do Ministério Público da União

Lei Complementar nº 75, de 1993:

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

III - requisitar da Administração Pública serviço s temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;

(...)

Art. 75. Incumbe ao **Procurador- Geral Eleitoral**:

(...)

IV - requisitar servidores da União e de suas autarquias, **quando o exigir a necessidade do serviço, sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.** (detacamos)

13. A Lei Complementar nº 75, de 1993, prevê, em seu art. 8º, III, que o Ministério Público da União - MPU pode requisitar serviços temporários de servidores da Administração Pública, e os meios necessários para a realização de atividades específicas e, em seu art. 75, que o Procurador-Geral Eleitoral poderá requisitar servidores de quaisquer órgãos da Administração Pública, quando assim o exigir a necessidade do serviço, **sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.**

14. Observa-se que a LC nº 75, de 1993, trouxe duas situações distintas de requisição. Na primeira, a requisição é de serviços e de meios materiais para a sua execução, na segunda, de servidores. No caso **da requisição de servidores**, de competência do Procurador-Geral Eleitoral, essa lei complementar garante a manutenção de todos os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.

15. Em atenção a esse dispositivo, o órgão central do SIPEC exarou entendimento no sentido de que apenas as requisições amparadas pelo disposto no art. 75 dessa Lei, é que garantiriam a manutenção das respectivas gratificações de desempenho para os servidores requisitados. E ainda, que os servidores requisitados pelos demais órgãos que integram o MPU, ou por autoridades distintas do Procurador-Geral Eleitoral, não estavam abarcadas pelo disposto nesse artigo e, portanto, não faziam jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

16. Esse entendimento foi revisto a partir do novo posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, e passou a vigir nos termos da Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016, que, em resumo, dispõe:

a) os servidores públicos requisitados pelo MPU nos termos do art. 8º, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus às respectivas gratificações de desempenho;

b) as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção das gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4; e

c) a requisição prevista no art. 8º, inciso III, da LC nº 75, de 1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado de 1(um) ano.

- Da Defensoria Pública da União - DPU

Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995

Art. 4º O Defensor Público-Geral da União poderá requisitar servidores de órgãos e entidades da Administração Federal, assegurado s ao requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção.

Parágrafo único. A requisição de que trata este artigo é irrecusável e cessará até noventa dias após a constituição do Quadro Permanente de Pessoal de apoio da Defensoria Pública da União.

17. Concernente às requisições efetivadas pela **Defensoria Pública da União – DPU**, o entendimento vigente era no sentido de que se tratava de ato irrecusável e que garantia ao servidor requisitado, **todos os direitos e vantagens a que fizesse jus no respectivo órgão de lotação, até que fosse formado o seu quadro Permanente de Pessoal.**

18. Entretanto, em 7 de agosto de 2013, foi publicada no Diário Oficial da União – DOU, a Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, que incluiu a seguinte redação ao art. 134 da Constituição Federal de 1988:

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004).

19. A partir dessa alteração, o entendimento do órgão Central do SIPEC foi retificado e passou a vigir no sentido de que as requisições feitas pela DPU **não detinham mais o caráter de irrecusabilidade.**

20. Esse posicionamento foi questionado e, em razão de suposta divergência de entendimentos, foi submetido à oitiva da Consultoria-Geral da União-CGU/AGU, que manifestou-se mediante a Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, aprovada pelos Despachos de Aprovação nº 038/2014/SFT/CGU/AGU e nº 00179/2014/GAB/CGU/AGU, ratificando o entendimento constante do Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, no sentido de que, mesmo após o advento da Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, a requisição de que trata o art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995, continua irrecusável, tendo em vista que o Quadro Permanente de Pessoal da DPU ainda se encontra em formação.

21. Em razão do posicionamento adotado pela CGU/AGU, o órgão Central do SIPEC exarou a Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGEF/MP, de 12 de agosto de 2014, nos seguintes termos:

"Destaca-se ainda que, de acordo com a Nota Técnica nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, **as requisições não devem ser nominadas, em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência**, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor, a fim de resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público."

22. Portanto, as requisições de interesse da DPU continuam irrecusáveis e asseguram ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção. Ressalta-se, que em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência, essas requisições não podem ser nominadas, sob o risco de perder o caráter de irrecusabilidade, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades a prerrogativa de escolher o servidor para atender à requisição da DPU, e resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público.

23. Destaca-se ainda, que esse entendimento não se aplica às requisições para a Presidência da República “dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais”, concluindo que, excepcionalmente nesse caso, poderão ser nominais.”.

24. O caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU foi objeto de nova consulta ao órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, Na oportunidade, o órgão Central do SIPEC manifestou-se mediante a Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017, concluindo:

I - A requisição feita pela Defensoria Pública da União, com fulcro no art. 4º da Lei nº 9.020, de 1995, por seu caráter de irrecusabilidade, assegura aos requisitados todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem e, portanto, não obsta a manutenção do pagamento da gratificação de desempenho;

II - O caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU continua vigente, uma vez que o Quadro Permanente de Pessoal de apoio ainda está em formação;

III - a fim de manter o caráter de irrecusabilidade, as requisições feitas pela DPU devem observar os requisitos elencados no Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, ratificado pela Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, de 7 de fevereiro de 2014, no sentido de que *"as requisições não devem ser nominadas, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor a ser apresentado, de forma a resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público"*; e

IV - a manutenção da gratificação de desempenho de servidores requisitados pela DPU independe do cargo ocupado, da carreira ou do plano de cargos a qual pertença o requisitado, tendo em vista que o caráter de irrecusabilidade aplica-se tanto ao órgão cedente, quanto ao servidor.

- Da Presidência da República - PR
Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995

Art. 2º As requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis. (Vide Lei nº 12.462, de 2011) (Vide Medida Provisória nº 768, de 2017)

Parágrafo único. Aos servidores requisitados na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo ou emprego que ocupe no órgão ou entidade de origem.

25. As requisições para a Presidência e Vice-Presidência da República são irrecusáveis e garantem ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem e a contagem desse período como de efetivo exercício no cargo ou emprego para todos os efeitos de sua vida funcional.

26. Destaque-se que as requisições para a Presidência da República podem ser nominadas, *"dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais"*.

- Do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE
Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011

Art. 1º Esta Lei estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência - SBDC e dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.

(....)

Art. 3º O SBDC é formado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e pela Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda, com as atribuições previstas nesta Lei.

CAPÍTULO II
Do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE

Art. 4º O Cade é entidade judicante com jurisdição em todo o território nacional, que se constitui em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, com sede e foro no Distrito Federal, e competências previstas nesta Lei.

(...)

Art. 122. Os órgãos do SBDC **poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.**

Parágrafo único. **Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem**, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem. (destacamos)

27. Conforme se verifica o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e a Secretaria de Acompanhamento Econômico do então Ministério da Fazenda, órgãos que compõem o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência – SBDC, podem requisitar servidores da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, independente do exercício de cargo comissionado ou função de confiança, assegurando-lhes todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão de origem, a contagem desse tempo como de efetivo exercício e todos os efeitos na sua vida funcional.

- Da Justiça Eleitoral
Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982

Art. 1º - O afastamento de servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das autarquias, para prestar serviços à Justiça Eleitoral, dar-se-á na forma estabelecida por esta Lei.

(...)

Art. 9º - O servidor requisitado para o serviço eleitoral conservará os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seu cargo ou emprego.

Código Eleitoral Brasileiro
Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965

Art. 365. O serviço eleitoral prefere qualquer outro, é obrigatório e não interrompe o interstício de promoção dos funcionários para ele requisitados.

28. No que concerne à requisição de servidores para o serviço eleitoral, esses normativos determinam que por se tratar de serviço obrigatório, asseguram os direitos e vantagens inerentes ao exercício do cargo ou emprego e não interrompe o interstício de promoção dos servidores requisitados.

29. Com foco nisso, as requisições efetivadas pela Justiça Eleitoral são irrecusáveis e têm por finalidade precípua o relevante interesse público de garantia do sistema eleitoral, imprescindível à eficiência dos serviços prestados ao desenvolvimento do processo democrático do Brasil.

FONTES:

- Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;
- Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013;
- Constituição Federal de 1988;
- Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 12 de agosto de 2014;
- Nota Técnica nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP;
- Nota Informativa nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;
- Nota Informativa nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;
- Nota Informativa nº 218/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP;
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016;
- Nota Técnica nº 20.908/2018-MP, de 26 de outubro de 2018;
- Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017;
- Nota Técnica nº 26812/2018-MP, de 21 de novembro de 2018;
- Nota Técnica nº 1094/2019-MP, de 28 de janeiro de 2019;
- Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982; e
- Nota Técnica Consolidada nº 02/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 22 de dezembro de 2014.

30. Feitas essas considerações, passa-se a seguir a identificar os questionamentos oriundos dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre possíveis impactos acerca da concessão e/ou manutenção da GDAFAZ, em razão das diversas situações a que o servidor está sujeito no decorrer de sua vida funcional.

- DOS QUESTIONAMENTOS SOBRE A CONCESSÃO E/OU MANUTENÇÃO DA GDAFAZ

1.1. É possível a manutenção da GDAFAZ por servidores requisitados pelo Ministério Público da União?

Resposta:

Depende. Uma das situações específicas, que garante a manutenção das gratificações de desempenho de servidor que não esteja no efetivo exercício de suas atribuições no órgão de lotação, é a lei de organização do órgão requisitante, que preveja a requisição como ato irrecusável e, por esta razão, garanta a manutenção de seus respectivos direitos e vantagens.

Fundamentação:

O entendimento inicial do órgão central do SIPEC era no sentido de que apenas quando se tratasse de servidores requisitados pelo Procurador-Geral Eleitoral é que se garantiria todas as vantagens do cargo efetivo, e desde que fosse para atender à necessidade do serviço eleitoral, não se incluindo neste rol aquelas que tivessem outras finalidades ou que atendessem a outros órgãos que compõem o MPU.

Esse entendimento foi ratificado mediante as Notas Informativas nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015, e nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015, quando este órgão Central do SIPEC analisou a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividades de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, por servidores cedidos ao Ministério Público da União, e estava em consonância com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta.

Entretanto, o assunto foi objeto de novos questionamentos à extinta Secretaria de Gestão Pública – SEGEP que julgou pertinente submeter a matéria novamente à oitiva da CONJUR/MP para fixar interpretação conclusiva à Lei Complementar nº 75, de 1993.

Na ocasião, a CONJUR/MP retificou o entendimento até então vigente, que não vislumbrava a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com amparo no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

A partir de então, o novo entendimento que passou a vigir, consubstanciado na **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de março de 2016**, foi o seguinte:

I – os servidores públicos requisitados pelo MPU, nos termos do 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus à percepção/manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho;

II – as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4;

III – a requisição prevista no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75/1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado de 1 (um) ano, prorrogável por mais 1 (um); e

IV - pela necessidade de tornar insubsistentes as conclusões constantes da NOTA INFORMATIVA Nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, da NOTA INFORMATIVA Nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e da NOTA INFORMATIVA Nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

Portanto, quando da análise dos casos concretos, cabe aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC observar que, até a edição da **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de março de 2016**, o entendimento vigente no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC era no sentido de que não havia amparo para a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com fulcro no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

FONTES:

- arts. 8º e 75 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Nota Informativa nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015;
- Nota Informativa nº 69/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Informativa nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP,
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de março de 2016;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;
- Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
- Nota Técnica nº 22065/2018-MP, de 4 de outubro de 2018.

1.2. É possível a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAZ em caso de movimentação para composição da força de trabalho prevista no § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990?

Resposta:

Sim. A movimentação de empregado ou servidor público para composição da força de trabalho está prevista no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com redação dada pela Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, e delega competência ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para “promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo”.(Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002) (Vide Decreto nº 5.375, de 2005).

Fundamentação:

A competência para promover essa composição da força de trabalho foi delegada ao então Secretário de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme se verifica da Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015.

Esse instituto foi disciplinado pela Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018, e determinou a observância das demais regras e procedimentos previstos na Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017.

A partir da edição desses normativos, surgiram questionamentos acerca da possibilidade de manutenção das respectivas gratificações de desempenho, uma vez que a alteração da lotação ou exercício do empregado ou servidor com essa finalidade **é irrecusável e independe de prévia anuência do órgão ou entidade** ao qual ele esteja vinculado.

Assim, após acurada análise acerca do disposto no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, esta SGP concluiu, mediante a Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019, que *“o servidor movimentado para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, fará jus à manutenção da respectiva gratificação de desempenho, tendo em vista o caráter de irrecusabilidade dessa movimentação e a discricionariedade desta Pasta, competente para promover a composição da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.”*

Ressalta-se, entretanto, que essa movimentação não tem o condão de garantir a manutenção de parcelas transitórias, que são devidas em razão da localidade, da atividade ou da situação de risco na qual se encontra o servidor no respectivo órgão de origem, a exemplo do adicional pela prestação de serviços extraordinários, ou pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas.

Entretanto, caso o servidor seja lotado em unidade na qual exerça atribuições que ensejem a concessão desses adicionais, caberá ao órgão que o recebeu para compor sua força de trabalho providenciar sua concessão, desde que observados os normativos legais, conforme disposto Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019.

FONTES:

- § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Lei nº 8.112, de 1990 – ANOTADA (**disponível em <https://www.servidor.gov.br/gestao-depessoas/lei-8112-anotada>**);
- Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002;
- Decreto nº 5.375, de 17 de fevereiro de 2005;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015;
- Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017;
- Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018; e
- Nota Técnica Conjunta nº 62, de 4 de abril de 2019.

1.3. O servidor revertido à atividade fará jus à percepção da GDFAZ? Em caso positivo, como será a concessão?**Resposta:**

Sim. Os servidores revertidos à atividade com amparo no art. 25 da Lei nº 8.112, de 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225.45, de 4 de setembro de 2001, farão jus à percepção das parcelas referentes às gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010, em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15, até que seja processada a primeira avaliação individual após a reversão.

Fundamentação:

Em que pese a inexistência de previsão legal para a percepção da gratificação de desempenho por servidor nessa condição, esta SGP concluiu que, se o Decreto nº 3.644, de 30 de outubro de 2000, assegurou ao servidor revertido à atividade os mesmos direitos, garantias, vantagens e deveres aplicáveis ao servidor em atividade, impõe-se a eles os mesmos critérios e procedimentos regulamentados pelo Decreto nº 7.133, de 2010, para a concessão das respectivas gratificações.

Esse entendimento foi ratificado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta e aplica-se a todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

FONTES:

- art. 25 da Lei nº 8.112, de 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225.45, de 4 de setembro de 2001;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
 - Decreto nº 3.644, de 30 de outubro de 2000; e
 - Nota Técnica nº 13.593/2018-MP, de 10 de julho de 2018.
-

1.4. É possível a manutenção da GDFAZ por servidor em exercício provisório?**Resposta:**

Não. A partir da efetivação do exercício provisório o servidor só fará jus à percepção dos efeitos financeiros decorrentes da última avaliação de desempenho, e que são devidos somente durante os 12 (doze) meses seguintes à apuração, contados a partir de sua percepção, e desde que tenha cumprido todos os requisitos necessários.

Fundamentação:

De acordo com a legislação pertinente, o servidor que não se encontrar em exercício na sua entidade de lotação e em nenhuma das situações excepcionais garantidoras do direito à percepção da referida gratificação, não fará jus a nenhum valor a título de GDFAZ.

FONTES:

- Nota Informativa nº 257/2013/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, de 30 de maio de 2013;
 - Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010; e
 - Nota Técnica nº 561/2010/COGES, de 10 de junho de 2010.
-

1.5. Os períodos em que o servidor esteve usufruindo de licença sem remuneração, ainda que tenha contribuído para o Plano de Seguridade Social – PSS podem ser utilizados para fins de incorporação da referida gratificação?**Resposta:**

Não. A legislação concede prerrogativa ao servidor público de manter o vínculo com a Administração Pública e sua filiação ao Plano de Seguridade Social com o devido recolhimento, mesmo sem contraprestação de trabalho, podendo assim, utilizar o período da licença sem vencimentos para fins de aposentadoria.

Fundamentação:

Durante essa licença, que não é de efetivo exercício, o servidor está exercendo atividades de interesse pessoal, não percebe remuneração e, tampouco, qualquer gratificação de desempenho.

Assim, caso a lei que regulamenta a respectiva gratificação de desempenho permita sua incorporação, deve-se observar as regras pertinentes.

Cabe destacar que o SIAPE já foi ajustado de modo a contemplar as regras de incorporação de gratificações de desempenho para aposentados e beneficiários de pensão.

Ressalta-se ainda, que este órgão central do SIPEC publicou uma Cartilha objetivando esclarecer possíveis dúvidas acerca da possibilidade de incorporação das gratificações de desempenho, bem como a Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016, publicada no Diário Oficial da União de 21 de dezembro de 2016, alterada pela Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017, a fim de orientar os órgãos e entidades integrantes do SIPEC acerca dos procedimentos que devem ser observados quanto à opção pela incorporação das referidas gratificações.

FONTES:

- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
 - Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017;
 - Cartilha – Gratificações de Desempenho – ON Nº 5/2016; e
 - Nota Técnica nº 25033/2018-MP, de 9 de novembro de 2018.
-

1.6. É possível a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE?

Resposta:

Sim. É possível a percepção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo CADE, desde que haja previsão em lei específica que garanta ao órgão requisitante a prerrogativa de irrecusabilidade, bem como a manutenção dos direitos e vantagens como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem.

Fundamentação:

A Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, assim, dispõe em seu art. 122, in verbis:

Art. 122. Os órgãos do SBDC poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Parágrafo único. Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem. (destacamos)

Cite-se ainda, o disposto no Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017, que ao revogar o Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, manteve vigente o caráter de irrecusabilidade que reveste o instituto da requisição.

Ante a análise desses normativos, o órgão Central do SIPEC concluiu que o servidor requisitado pelo CADE faz jus à manutenção da gratificação de desempenho, tendo em vista: **a)** a irrecusabilidade do instituto da requisição conforme a regulamentação vigente, respeitados os princípios da impessoalidade pelo órgão requisitante e eficiência pelos órgãos envolvidos no sentido da manutenção de suas atividades institucionais; **b)** a existência de lei específica conferindo ao CADE a prerrogativa de requisitar servidores; e **c)** a garantia dos direitos e vantagens aos servidores requisitados, como se no órgão de origem estivessem, conforme o disposto no art. 122, parágrafo único, da Lei nº 12.529, de 2011.

Portanto, independente de qual seja a gratificação de desempenho percebida pelo servidor, é legal a sua manutenção em caso de requisição para o CADE.

FONTES:

- Nota Técnica nº 8713/2018-MP, de 4 de junho de 2018;
- Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011;
- Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
- Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017.

1.7. O servidor cedido à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP fará jus à manutenção da GDFAZ? Poderá perceber a GDFAZ concomitantemente com a Gratificação Temporária de Atividade em Escola do Governo – GAEG?

Resposta:

Sim. O servidor cedido à ENAP fará jus à percepção da GAEG e à manutenção da GDFAZ.

Fundamentação:

A percepção cumulativa de ambas as gratificações é possível em razão do exercício do servidor nessa entidade, visto que o caso em apreço é considerado como excepcional, e está em consonância com a definição do instrumento de cessão contida no inciso II do art. 1º do Decreto nº 4.050, de 2001, e à manutenção da GDFAZ, tendo em vista o contido no § 2º do art. 293, da Lei nº 11.907, de 2009.

FONTES:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;

- Nota Técnica nº 380/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 22 de abril de 2010; e
- § 2º do art. 293, da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

1.8. A GDFAZ integra a base de cálculo do adicional por serviço extraordinário?

Resposta:

Sim. A GDFAZ deverá fazer parte da base de cálculo do adicional por serviço extraordinário, por possuir caráter de natureza permanente e integrar-se à estrutura remuneratória dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do extinto Ministério da Fazenda - PECFAZ.

Fundamentação:

De acordo com o art. 243 da Lei nº 11.907, de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores titulares de cargos integrantes do PECFAZ, de nível superior, é composta de: **a)** vencimento básico; e **b)** da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAZ. Já o art. 41 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe que “a remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Assim, verifica-se que a GDFAZ, por possuir caráter de natureza permanente, integra a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários, quando houver.

Em que pese a consulta tenha sido especificamente quanto à GDFAZ, esse entendimento aplica-se às demais gratificações de desempenho, tendo em vista que todas possuem caráter de natureza permanente e, portanto, integrarão a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários.

FONTES:

- arts. 41 e 73 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- arts. 243 e 253 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e
- Nota Técnica nº 225/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31 de julho de 2012.

1.9. É possível a percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária –GDFAZ com a Gratificação Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, por servidores integrantes do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda – PECFAZ e cedidos ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão?

Resposta:

Sim. Não há óbice para percepção cumulativa da GDFAZ com a GSISTE na situação concreta posta em voga, uma vez que se trata de gratificações com finalidades e natureza jurídica distintas, a saber: i) a primeira é devida em razão da aferição do desempenho individual e institucional, a servidor em efetivo exercício no MF e demais situações excepcionadas; ii) e, a segunda, em razão da localidade, ou seja, do exercício nos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006.

Fundamentação:

Além da cessão para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança, o Decreto nº 4.050, de 2001, elencava ainda as **situações previstas em leis específicas**, na qual se enquadrava o disposto no inciso II do art. 16-B da Lei nº 11.356, de 2006, que assegurava a manutenção da gratificação de desempenho ao servidor cedido para exercício **no órgão central**, conforme caput de seu art. 15 ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados **nos incisos de I a IX, calculada com base nas regras como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem, possibilitando, ainda, a percepção cumulativa com a GSISTE.**

Ademais, o art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, garante a percepção da GSISTE aos titulares de cargos de provimento efetivo quando em exercício no órgão central e nos órgãos seccionais, setoriais e correlatos dos sistemas estruturadores, e enquanto lá permanecerem.

Há que se observar ainda o disposto no art. 16 da Lei nº 11.356, de 2006, determinando que o ajuste no valor da GSISTE, de modo que sua soma com a remuneração total do servidor, após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada, não seja superior ao valor estabelecido no Anexo IX da referida lei.

Portanto, ainda que o servidor faça jus à percepção da GSISTE e que haja disponibilidade em um dos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, sua concessão estará sujeita ao limite do teto remuneratório estabelecido no

referido normativo, cujo pagamento poderá ocorrer nas seguintes condições:

I - Integral – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, não for superior ao valor estabelecido no Anexo IX da Lei nº 11.356, de 2006;

II - Parcial/ajustado – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada** for superior ao limite estabelecido; e

III - Não haverá concessão da GSISTE – se, mesmo preenchidos os critérios de concessão, a **remuneração** do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, for igual ou superior ao teto estabelecido.

Destaque-se, por pertinente, que o exercício no órgão central ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados nos incisos I a IX do art. 15 da Lei 11.356, de 2006, não garante a percepção da GSISTE, cuja designação e dispensa são atos discricionários da Administração Pública, estando condicionada, ainda: **i)** à disponibilidade dentro do quantitativo fixado para cada órgão ou entidade e; **ii)** ao limite estabelecido no Anexo IX da referida lei.

Em que pese a consulta tenha sido especificamente quanto à percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ com a Gratificação Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE esse entendimento aplica-se a percepção cumulativa da GSISTE com qualquer uma das gratificações de desempenho, em razão de suas finalidades distintas, desde que o servidor preencha os requisitos legais para sua percepção e manutenção.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
- Nota Técnica nº 2539/2015-MP, de 26 de novembro de 2015.

1.10. É possível a manutenção da GDAFAZ por servidor cedido para o exercício de cargo comissionado na Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe?

Resposta:

Sim. Após análise por parte do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, conclui-se, nos termos do inciso II do art. 245 da Lei nº 11.907, de 2009, pela possibilidade de percepção da GDAFAZ por servidor que se encontre cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes na Funpresp-Exe.

Fundamentação:

O entendimento firmado pelo órgão central do SIPEC e ratificado pela CONJUR/MP foi no sentido de que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à manutenção da GDAFAZ, inclusive quando cedido à Funpresp-Exe, que se constitui uma entidade da Administração indireta da União na forma de fundação de direito privado, vinculada ao Ministério da Economia.

Ainda de acordo com esse entendimento, o fato de a Funpresp-Exe ostentar personalidade de direito privado não lhe retira a condição de entidade da União.

Assim, de acordo com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, não há óbice para que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, inclusive para a Funpresp-Exe fará jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

FONTES:

- art. 245 da Lei nº 11.907, de 2009;
- Decreto nº 4.050, de 2001;
- Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012;
- Nota Técnica nº 4478/2016-MP, de 19 de abril de 2016; e
- Nota Informativa nº 1736/2016-MP, de 5 de maio de 2016.

1.11. Os servidores cedidos para Estados ou Municípios para cargos equivalentes aos DAS 4, 5, ou 6, farão jus à manutenção da GDFAZ, tendo em vista que não estarão exercendo as atribuições de seus cargos no órgão ou entidade de lotação?

Resposta:

A continuidade de recebimento da GDFAZ por servidores cedidos e investidos em cargos com DAS 4, 5, 6, ou equivalentes é regulada pelo artigo art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Fundamentação:

De acordo com o art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010: “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.” E ainda, de acordo com o parágrafo único desse dispositivo, “a avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do órgão ou entidade de lotação.”

FONTES:

- art. 14 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Lei nº 12.778, de 28 de dezembro de 2012; e
- Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

1.12. É possível a concessão da GDFAZ a servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado? Em caso positivo, como se dará o pagamento?

Resposta:

Sim. O servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, em período em que não é possível o imediato processamento e conclusão de sua avaliação de desempenho para fins de pagamento da gratificação, fará jus à percepção da respectiva gratificação de desempenho em valor equivalente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010, até que seja processada a primeira avaliação individual após a recondução.

Este entendimento aplica-se à todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

Fundamentação:

Em que pese o Decreto nº 7.133, de 2010, não tenha previsto tal situação, este órgão central do SIPEC entende que deve ser aplicado a este caso, por analogia, o mesmo posicionamento adotado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta que, ao analisar a possibilidade de concessão de gratificação de desempenho a servidor revertido à atividade, concluiu pela possibilidade da concessão, nos moldes do § 7º do seu art. 15, ou seja, a este servidor será concedida a gratificação “em valor correspondente a oitenta pontos, que serão multiplicados pelo valor constante das leis específicas que dispõem sobre as gratificações de desempenho nele referidas”.

Este entendimento aplica-se à todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
- Nota Técnica nº 13593/2018-MP, de 10 de julho de 2018; e
- art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

1.13. É possível a manutenção da GDFAZ por servidor cedido para a Autoridade Pública Olímpica - APO?

Resposta:

Sim. É possível a manutenção da gratificação de desempenho durante o período em que o servidor estiver cedido àquela Autarquia.

Fundamentação:

A redação original da Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011, que ratificou o Protocolo de Intenções firmado entre a União, o Estado e o Município do Rio de Janeiro, com a finalidade de constituir consórcio público denominado Autoridade Pública Olímpica – APO, assim dispunha:

"CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

A contratação de pessoal pela APO se dará por tempo determinado, na forma do inciso IX do art. 37 da Constituição, sendo o recrutamento sujeito a prévia aprovação em processo seletivo simplificado, conforme o regime da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

(...)

Parágrafo sexto - A APO poderá, ainda, exercer suas atividades com pessoal cedido de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo - A APO poderá requisitar servidores dos entes consorciados para nela terem exercício, não podendo exceder a vinte por cento de seu quantitativo total de servidores.

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Ficam criados, para exercício exclusivo na APO, os cargos COMissionados de Presidente da APO - CPAPO, de Diretor Executivo - CDE, de Diretor Técnico - CDT, de Superintendente - CSP, de Supervisor - CSU e de Assessoria - CA, e as Funções Técnicas - FT, constantes do Anexo I.

Parágrafo primeiro - A remuneração dos cargos e funções é definida no Anexo II.

(...)

Parágrafo sexto - As FT são de ocupação privativa de servidores cedidos ou requisitados de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo - O servidor designado para ocupar FT perceberá a remuneração do cargo efetivo acrescida do valor da função para o qual foi designado."

Conforme se verifica, a Diretoria Executiva da APO possui, dentre suas competências relativas a pessoal, a requisição de servidores dos entes associados e ainda, a cessão de pessoal dos órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Assim, o servidor cedido nos termos dessa lei fará jus à percepção da respectiva remuneração do cargo efetivo, incluindo a gratificação de desempenho, quando designada para ocupar Função Técnica.

FONTES:

- Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011;
- Nota Técnica nº 4969/2015-MP, de 9 de dezembro de 2015;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e
- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

1.14. Existe marco temporal que deve ser observado para limitar o pagamento retroativo das gratificações de desempenho?**Resposta:**

Sim.

Fundamentação:

Deve-se observar a data das Portarias que os órgãos publicaram com as regras específicas para a operacionalização da avaliação de desempenho individual e institucional.

FONTES:

- Lei 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.
- Portaria MF nº 468, de 1º de setembro de 2010;
- Portaria MF nº 475, de 9 de setembro de 2010;

- Portaria MF nº 357, de 20 de julho de 2011;
- Portaria MF nº 16, de 24 de janeiro de 2012;
- Portaria MF nº 310, 12 de setembro de 2012; e
- Nota Técnica nº 001/2013/CGADE/DEDDI/SEGEP/MP, de 30 e junho de 2013.

1.15. É possível a incorporação da GDFAZ aos proventos e às pensões instituídas pelo servidor público? Quais os critérios que devem ser observados?

Resposta:

A incorporação deve observar as legislações que instituíram as respectivas gratificações de desempenho e demais normativos que tratam da matéria.

Assim, com o intuito de prevenir possíveis dúvidas decorrentes da possibilidade de opção pela incorporação das gratificações de desempenho foram reunidas em uma Cartilha elaborada por este órgão Central do SIPEC, intitulada: “GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO – ON Nº 05/2016”.

FONTES:

- Lei nº 13.325 de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.326 de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.327 de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.328 de 29 de julho de 2016;
- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010; e
- Cartilha – Gratificação de Desempenho ON nº 05/2016.

1.16. O Ministério do Desenvolvimento Social ainda detém a prerrogativa prevista no art. 45 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, para requisitar servidores de outros órgãos?

Resposta:

Não. Inicialmente, o art. 45, II, da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, previa que, enquanto não dispusesse de quadro de pessoal efetivo, o Ministério do Desenvolvimento Agrário, poderia requisitar servidores da Administração Federal direta para ter exercício no seu âmbito, independentemente da função a ser exercida, em caráter de irrecusabilidade. Essas requisições deveriam ser prontamente atendidas.

Entretanto, essa prerrogativa foi revogada com a publicação da Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017, que foi revogada pela Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, republicada no Diário Oficial da União de 3 de janeiro de 2019, que estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência e dos Ministérios.

FONTES:

- Nota Técnica nº 4838/2018-MP, de 27 de março de 2018.
- Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003;
- Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017; e
- Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019.

CONCLUSÃO

31. Por todo o exposto, os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC devem observar as manifestações compiladas na presente Nota Técnica, no que diz respeito à Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAZ, com vistas à agilização da análise dos processos de sua competência, devendo observar as seguintes considerações:

- I – Em atenção ao disposto na Orientação Normativa SEGEF nº 7 e na Nota Técnica nº 355/2012/CGNOR/DENOP/SEGEF/MP, ambas de 17 de outubro de 2012, que destacam a competência dos órgãos seccionais e setoriais para a gestão e execução de suas atividades, informamos que os processos/documentos enviados anteriormente a esta Secretaria serão restituídos a seus respectivos órgãos ou entidades para análise e aplicação das manifestações aqui apresentadas, devendo observar:

- a) que a competência para o envio de consultas a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP, inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é privativa dos órgãos setoriais do SIPEC;
- b) as situações idênticas e o entendimento vigente à época do pleito; e
- c) o disposto na alínea XIII do art. 2º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que veda a aplicação retroativa de nova interpretação.

II – Todas as manifestações citadas nesta Nota Técnica Consolidada estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>;

III – Para que haja o encaminhamento de consultas a este órgão central do SIPEC acerca de dúvidas inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é impreterível que conste dos autos, o pronunciamento prévio dos órgãos seccionais e setoriais, com indicação fundamentada da dúvida para a qual se aguarda manifestação e que o órgão central ainda não tenha expedido manifestação anterior, conforme disposto na Orientação Normativa SEGEP nº 7, de 2012;

IV – Os processos cuja resposta seja possível extrair desta Nota Técnica Consolidada e dos normativos citados, se encaminhados a este órgão central, serão restituídas ao órgão setorial do SIPEC;

V – a aferição quanto ao cumprimento dos critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDFAZ é de responsabilidade do órgão de origem do servidor, a quem cabe verificar o cumprimento das regras vigentes; e

VI - A partir da publicação dessa Nota Técnica, tornam-se insubsistentes as manifestações relacionadas no seu **Anexo VII**, referentes à GDFAZ. Os demais atos serão revogados à medida em que forem publicadas as notas técnicas relacionadas a cada gratificação de desempenho. Ressalte-se, que os posicionamentos adotados pelo órgão central do SIPEC nos atos relacionados no respectivo Anexo continuam produzindo os efeitos para as situações a que se propuseram.

32. Com estes esclarecimentos, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação das instâncias superiores para que, se de acordo, autorizem sua ampla divulgação no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, pelos meios eletrônicos disponíveis.

À consideração superior.

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Assistente

De acordo. Ao Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal.

FLAVIA NASSER GOULART

Diretora

Aprovo. Autorizo a ampla divulgação dessa Nota Técnica nos meios eletrônicos disponíveis nesta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, para conhecimento das diversas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente

ANEXOS À NOTA TÉCNICA SEI nº 11/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

ANEXO I

PORTARIA MF Nº 468, de 1º de setembro de 2010

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Ficam aprovados, na forma desta Portaria, os critérios e procedimentos específicos do monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDAFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias das unidades.

Art. 2º A GDAFAZ é devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas deste Ministério.

Art. 3º A GDAFAZ não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual, institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 4º A gratificação de que trata o art. 2º desta Portaria, será atribuída ao servidor em função do alcance de metas de desempenho individual e do desempenho institucional deste Ministério.

Art. 5º 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.

Art. 6º 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 do órgão de lotação dos servidores integrantes do PECFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: unidade administrativa do Ministério, de acordo com sua estrutura básica, que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, a partir de critérios geográficos ou de hierarquia organizacional;

III - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho;

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 do PECFAZ; e V - plano de trabalho: documento representativo dos compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe de trabalho, em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, visando aferir o desempenho individual e institucional por meio do acompanhamento do cumprimento das metas organizacionais globais e intermediárias.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Do Ciclo de Avaliação

Art. 7º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto no primeiro ciclo.

Parágrafo único. O primeiro ciclo da avaliação de desempenho encerrar-se á em 31 de outubro de 2010.

Seção II

Dos Critérios de Pontuação

Art. 8º A GDAFAZ será atribuída no limite máximo de 100 (cem) pontos e no mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido na Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e II - até oitenta pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 9º A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais. Seção I Dos Servidores Sujeitos à Avaliação de Desempenho Individual

Art. 10. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, observando cada uma das fases a seguir:

I - Autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - Avaliação da Chefia: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e III - Avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 11. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria ocupantes de função de confiança ou cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, serão avaliados na dimensão individual, observando para a consolidação da avaliação de desempenho as proporções de cada uma das fases a seguir:

I - Autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II - Avaliação da Chefia: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e III - Avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos pelos

integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento. Parágrafo Único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, ou cedidos para a Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei.

Art. 12. Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação os servidores a que se referem os artigos 10 e 11 desta Portaria serão avaliados apenas pela chefia imediata.

Seção II

Dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 13. As avaliações individuais serão efetuadas por meio do Relatório de Desempenho Individual - RDI, na forma do Anexo I desta Portaria, observando-se os fatores de avaliação:

I - Produtividade no trabalho: capacidade de realizar as atividades diárias com qualidade, produzindo mais, no menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, considerando a complexidade e as condições de realização do trabalho;

II - Conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - Trabalho em equipe: desenvolver atividades em grupo respeitando as diferenças individuais, a fim de agregar os diversos conhecimentos, habilidade e atitudes, na busca de objetivos comuns e na otimização de resultados;

IV - Comprometimento com o trabalho: capacidade de executar suas atividades, contribuindo com eficiência, eficácia e efetividade para o alcance das metas institucionais;

V - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade de atuar em observância ao código de ética do servidor público, às normas legais e regulamentares, executando com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

VI - Capacidade de autodesenvolvimento: ter predisposição para aprender e buscar conhecimentos, mantendo-se continuamente atualizado;

VII - Relacionamento interpessoal: relacionar-se de forma pessoal e profissional, expressando-se com clareza, ouvindo, entendendo e sentindo a necessidade do outro; e VIII - Capacidade de iniciativa: adotar comportamentos e procedimentos diante de situações no trabalho, assumindo responsabilidades na tomada de decisões.

Seção III

Dos Critérios de Pontuação dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 14. A cada um dos fatores de avaliação de desempenho individual, deverá ser atribuída pontuação conveniente:

I - insuficiente: 0 ponto;

II - satisfatório: 1 ponto; e III - excelente: 2 pontos.

Parágrafo único. Será atribuído peso 1 para os fatores contidos no art. 13 desta Portaria, exceto os fatores III e IV, cujo peso atribuído será 2.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 15. A avaliação institucional visa aferir o desempenho deste Ministério e de suas unidades no alcance das metas e dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 16. 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.

§ 1º As metas referidas neste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º As metas globais referidas no inciso I deste artigo serão fixadas anualmente, 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 intermediárias de que trata o inciso II deste artigo deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 4º 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.

§ 5º Não havendo acordo entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, até o início do período de avaliação de desempenho, caberá à chefia responsável pela equipe fixar as metas.

§ 6º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados, inclusive no sítio eletrônico deste Ministério, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

CAPÍTULO V

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 17. Cada servidor em exercício na unidade de avaliação deverá estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo do plano de trabalho, que deverá conter:

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;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

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.

CAPÍTULO VI

DOS EFEITOS FINANCEIROS E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 18. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 19. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, em exercício neste Ministério, serão avaliados, observando as seguintes condições:

I - os não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, serão submetidos aos procedimentos constantes do art. 10 desta Portaria, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período; e II - os ocupantes de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS 3, 2, 1 ou equivalentes, serão submetidos aos procedimentos constantes do art. 11 desta Portaria, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período.

Parágrafo único. Os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS de níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, não serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período.

Art. 20. Os valores a serem pagos a título de GDAFAZ serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo CXXXVII da Lei no 11.907 de 2009, observado o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 21. As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

§ 1º Excepcionalmente, o resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento da GDAFAZ, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º A data de publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

CAPÍTULO VII

DOS AFASTAMENTOS

Seção I Disposições gerais

Art. 22. Somente participará do processo de avaliação de desempenho o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º Em caso de afastamentos e licenças consideradas 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 na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o seu retorno.

§ 2º O disposto no § 1º não se aplica aos casos de cessão.

Art. 23. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado para cargo efetivo de que trata o art. 2º desta Portaria e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 24. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade durante todo o período da avaliação de desempenho será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

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 de desempenho.

Art. 25. Ocorrendo exoneração de cargo em comissão, o servidor de que trata o art. 2º desta Portaria, continuará percebendo a GDAFAZ correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a próxima avaliação de desempenho.

Seção II

Dos Requisitados e Cedidos

Art. 26. Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício neste Ministério, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDAFAZ:

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 neste Ministério; e II - quando cedidos para órgãos ou

entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional deste Ministério no período.

Parágrafo único. Os servidores cedidos que não se enquadrarem nas situações descritas nos incisos I e II, não farão jus à gratificação.

CAPÍTULO VIII

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 27. São consideradas unidades de avaliação, as seguintes unidades administrativas do Ministério:

I - Gabinete do Ministro - GMF;

II - Secretaria-Executiva - SE;

III - Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA; IV - Gerências Regionais de Administração - GRA;

V - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN;

VI - Secretaria do Tesouro Nacional - STN;

VII - Secretaria de Política Econômica - SPE;

VIII - Secretaria de Acompanhamento Econômico - SEAE;

IX - Secretaria de Assuntos Internacionais - SAIN;

X - Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB;

XI - Escola de Administração Fazendária - ESAF;

XII - Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - CARF;

XIII - Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF; e XIV - Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ.

CAPÍTULO IX

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I Disposições gerais

Art. 28. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, cuja composição e abrangência serão definidas em ato próprio, com a finalidade de:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da Avaliação de Desempenho Individual;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho; e IV - publicar o resultado final do recurso em Boletim Interno e informar ao interessado da decisão.

Parágrafo único. Os integrantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar e deverão conhecer o processo de avaliação de desempenho e seus instrumentos.

Seção II

Das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho

Art. 29. As Unidades Administrativas de que trata o art. 27 desta Portaria poderão instituir Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SAD.

Parágrafo único. As unidades de que trata o caput deverão remeter documento ao presidente da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD informando a composição das Subcomissões.

Art. 30. À Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SAD caberá as atribuições contidas nos incisos I a IV do art. 28 desta Portaria.

Parágrafo único. Onde houver Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, a ela caberá julgar em última instância os recursos de que trata o art. 28, inciso I.

CAPÍTULO X DAS COMPETÊNCIAS

Seção I

Das Unidades de Avaliação

Art. 31. Caberá às Unidades de Avaliação:

I - conduzir o processo de elaboração dos Planos de Trabalho - Metas Individuais e Institucionais, em consonância com o disposto na Portaria que regulamenta as metas globais; e II - consolidar o resultado alcançado pelo servidor da sua unidade na Avaliação Individual com a Avaliação Institucional, na forma do Anexo IV desta Portaria, e encaminhar à respectiva Unidade Pagadora - UPAG para inclusão em folha de pagamento.

Seção II

Da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Art. 32. Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos - COGRH:

I - a gestão da Avaliação de Desempenho Institucional estabelecendo metodologia de avaliação que garanta a transparência e a efetividade do processo avaliativo;

II - assegurar aos servidores de que trata o art. 2º desta Portaria a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do

acompanhamento do processo; e III - Submeter os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista a processo de capacitação, ou proceder à análise da adequação funcional, conforme o caso, visando propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 33. Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Planejamento e Projetos - COGPL:

I - coordenar, em articulação com as Unidades de Avaliação, o processo de fixação, ajuste e apuração das metas de desempenho institucional;

II - verificar, quando couber, a adequação das metas com o PPA, a LDO e a LOA;

III - preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional; e IV - publicar e divulgar, inclusive na página eletrônica deste Ministério, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

CAPÍTULO XI

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 34. O servidor poderá interpor, na forma do Anexo II desta Portaria, pedido de reconsideração da avaliação de desempenho individual efetuada pela chefia imediata, no prazo de até 10 (dez) dias, contados da ciência da avaliação de desempenho individual, utilizando o formulário Relatório de Desempenho Individual - RDI. § 1º No caso do servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio Relatório de Desempenho Individual - RDI, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

§ 2º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Unidade de Avaliação, que o encaminhará à chefia imediata para apreciação.

Art. 35. Ao receber o pedido de reconsideração, devidamente instruído, a chefia imediata, no prazo de até 5 (cinco) dias, poderá reconsiderar, total ou parcialmente, sua decisão, ou indeferi-lo, devidamente fundamentado, encaminhando sua decisão à Unidade de Avaliação que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD/SAD, até o dia seguinte ao encerramento do prazo.

Parágrafo único. Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pela chefia, o servidor poderá, na forma do Anexo III desta Portaria, interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias, à Comissão ou Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD/SAD, que o julgará em última instância.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 36. Aos servidores, de que trata o art. 2º desta Portaria, é assegurada a participação e o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 37. Os efeitos financeiros da avaliação de desempenho do primeiro ciclo ocorrerão a partir da data da publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional, em conformidade com o § 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, combinado com os §§ 1º e 2º do art. 241, da Lei nº 11.907, de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 38. Aplicar-se-ão os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria aos servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, lotados neste Ministério, visando à atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GPDGPE, no que couber, respeitados os §§ 3º e 4º e do § 6º ao § 10, do art. 7 A da Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, com redação dada pela Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008, observado, ainda, o art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 39. Caberá ao Secretário-Executivo estabelecer os indicadores de desempenho institucional de que trata o inciso VI do parágrafo único do art. 7º do Decreto no 7.133, de 2010.

Art. 40. Os controles necessários à implementação da GDAFAZ serão definidos em ato do Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 41. Os casos omissos e situações não previstas nesta Portaria serão dirimidos pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 42. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

ANEXO II PORTARIA MF Nº 475, de 9 de setembro de 2010

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV, da Constituição, e tendo em vista os arts. 11 e 12 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, regulamentado pelo Decreto nº 83.937, de 6 de setembro de 1979, e considerando o disposto na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Ao Capítulo XII da Portaria MF nº 468, de 1º de setembro de 2010, publicada no DOU de 6 seguinte, Seção 1, págs. 20 a 22, fica acrescido o seguinte artigo:

"Art. 39-A. Fica delegada ao Secretário-Executivo a competência para fixar anualmente as metas globais de desempenho institucional no âmbito deste Ministério."

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

ANEXO III
PORTARIA MF Nº 357, de 20 de julho de 2011

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei No- 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto No- 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Os artigos 13 e 14 da Portaria MF No- 468, de 1º de setembro de 2010, alterada pela Portaria MF No- 475, de 9 de setembro de 2010, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 13.

I - Produtividade no trabalho: realizar o trabalho com qualidade, considerando a complexidade, a prioridade e os prazos estabelecidos;

II - Conhecimento de métodos e técnicas: aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - Trabalho em equipe: desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

IV - Comprometimento com o trabalho: executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais;

V - Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares;

VI - Capacidade de autodesenvolvimento: ter predisposição para aprender e buscar conhecimento, mantendo-se continuamente atualizado; e

VII - Contribuição para o alcance dos compromissos de desempenho individual: contribuir para o alcance das metas pactuadas com a chefia e as equipes de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no Plano de Trabalho." (NR)

"Art. 14.

I - não atende às expectativas: 1 ponto;

II - atende pouco às expectativas: 2 pontos;

III - atende satisfatoriamente às expectativas: 3 pontos;

IV - atende muito às expectativas: 4 pontos; e

V - atende totalmente às expectativas: 5 pontos.

Parágrafo único. Será atribuído peso 1 para os fatores contidos no art. 13 desta Portaria, exceto os fatores III, IV e VII, cujo peso atribuído será 2." (NR)

Art. 2º O Anexo I da Portaria MF No- 468, de 2010, passa a vigorar na forma do Anexo I desta Portaria.

Art. 3º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

(D.O.U. 25/07/2011)

ANEXO IV
PORTARIA MF Nº 16, de 24 de janeiro de 2012

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II, e IV, da Constituição, e tendo em vista os arts. 11 e 12 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, regulamentado pelo Decreto nº 83.937, de 6 de setembro de 1979, e considerando o disposto na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º A Portaria MF nº 468, de 1º de setembro de 2010, passa a vigorar acrescida do seguinte artigo:

"Art. 40-A. Fica delegada ao Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração as competências para definir a composição e designar os representantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, criada pelo art. 28 desta Portaria".

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

ANEXO V
PORTARIA MF Nº 310, 12 de setembro de 2012

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I e II, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º - Ficam aprovados, na forma desta Portaria, os critérios e procedimentos específicos do monitoramento sistemático e contínuo da atuação do servidor e institucional, para efeito de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias das unidades.

Art. 2º - A GDFAZ é devida aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas deste Ministério.

Art. 3º - A GDFAZ não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual, institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 4º - A gratificação de que trata o art. 2º desta Portaria, será atribuída ao servidor em função do alcance de metas de desempenho individual e de desempenho institucional deste Ministério.

Art. 5º - 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.

Art. 6º - 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 do órgão de lotação dos servidores integrantes do PECFAZ, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: unidade administrativa do Ministério, de acordo com sua estrutura básica, que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, a partir de critérios geográficos ou de hierarquia organizacional;

III - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no plano de trabalho;

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 do PECFAZ; e V - plano de trabalho: documento representativo dos compromissos firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe de trabalho, em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, visando aferir o desempenho individual e institucional por meio do acompanhamento do cumprimento das metas organizacionais globais e intermediárias.

CAPÍTULO II

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I

Do Ciclo de Avaliação

Art. 7º - O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses.

Seção II

Dos Critérios de Pontuação

Art. 8º - A GDFAZ será atribuída no limite máximo de 100 (cem) pontos e no mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, ao valor estabelecido na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, respeitada a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 9º - A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais, e deverá ser realizada pelas partes envolvidas no período de 1º (primeiro) a 10 (dez) de novembro.

Seção I

Dos Servidores Sujeitos à Avaliação de Desempenho Individual

Art. 10 - Os servidores integrantes do PECFAZ, quando lotados e no exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas unidades administrativas deste Ministério, ou quando requisitados na forma prevista no inciso I do art. 24 desta Portaria, não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança, serão avaliados na dimensão individual, observando cada uma das fases a seguir:

I - Autoavaliação: a partir dos conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento);

II - Avaliação da Chefia: a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de 60% (sessenta por cento); e

III - Avaliação dos integrantes da equipe: a partir da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 1º - Na ausência ou afastamento da chefia imediata, seu substituto deverá realizar a avaliação de que trata o inciso II.

§ 2º - O substituto da chefia imediata, caso realize a avaliação do inciso II, não poderá participar da avaliação como integrante da equipe de que trata o inciso III deste artigo.

§ 3º - Para efeito da avaliação de que trata o inciso III deste artigo, serão admitidos até 3 (três) servidores que executam trabalho semelhante ao avaliado e participem do plano de trabalho previsto no Capítulo

§ 4º - Os servidores integrantes do PECFAZ investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, neste Ministério ou em órgãos de que trata o inciso I do art. 24 desta Portaria, serão avaliados na forma dos incisos I e II deste artigo, e a avaliação do inciso III será realizada pela equipe subordinada.

§ 5º - O disposto no caput deste artigo não se aplica aos servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, em exercício neste Ministério, requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses previstas em lei, ou cedidos para outros órgãos ou entidades da União.

§ 6º - O servidor que não realizar no prazo estabelecido no art. 9º a autoavaliação prevista no inciso I deste artigo somente receberá a GDAFAZ após o processamento final da sua avaliação de desempenho individual.

Seção II

Dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 11 - As avaliações individuais serão efetuadas utilizando o formulário eletrônico "Relatório de Desempenho Individual - RDI", na forma do Anexo I desta Portaria, disponibilizado no Sistema de Avaliação de Desempenho GDAFAZ, observando-se os

seguintes fatores de avaliação:

I - produtividade no trabalho: realizar o trabalho com qualidade, considerando a complexidade, a prioridade e os prazos estabelecidos;

II - conhecimento de métodos e técnicas: aplicar os conhecimentos necessários ao desenvolvimento das atividades;

III - trabalho em equipe: desenvolver atividades em equipe, respeitando as diferenças individuais, na busca de objetivos comuns à instituição;

IV - comprometimento com o trabalho: executar suas atividades com responsabilidade, demonstrando interesse em contribuir para o alcance dos objetivos institucionais;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: atuar no exercício de suas atribuições em observância ao código de ética do servidor público e às normas legais e regulamentares;

VI - capacidade de autodesenvolvimento: ter predisposição para aprender e buscar conhecimento, mantendo-se continuamente atualizado; e

VII - contribuição para o alcance dos compromissos de desempenho individual: contribuir para o alcance das metas pactuadas com a chefia imediata e as equipes de trabalho, de acordo com os compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho.

Seção III

Dos Critérios de Pontuação dos Fatores de Avaliação de Desempenho Individual

Art. 12 - A cada um dos fatores de avaliação de desempenho individual, deverá ser atribuída pontuação conveniente:

I - não atende às expectativas: 1 ponto;

II - atende pouco às expectativas: 2 pontos;

III - atende satisfatoriamente às expectativas: 3 pontos;

IV - atende muito às expectativas: 4 pontos; e

V - atende totalmente às expectativas: 5 pontos.

§ 1º - Será atribuído peso 1 para os fatores contidos no art. 11 desta Portaria, exceto os fatores III, IV e VII cujo peso atribuído será 2.

§ 2º - O fator VII deverá ser avaliado de forma objetiva, com base no cumprimento dos compromissos de desempenho individual assumidos no plano de trabalho, e será avaliado pelo servidor, pelos integrantes da equipe e pela chefia.

CAPÍTULO IV

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 13 - A avaliação institucional visa aferir o desempenho deste Ministério e de suas unidades no alcance das metas e dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 14 - 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.

§ 1º - As metas referidas neste artigo devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste Ministério, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 2º - As metas globais referidas no inciso I deste artigo serão fixadas anualmente, 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 intermediárias de que trata o inciso II deste artigo deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 4º - 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.

§ 5º - Não havendo acordo entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho, até o início do período de avaliação de desempenho, caberá à chefia responsável pela equipe fixar as metas.

§ 6º - As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados, inclusive no sítio eletrônico deste Ministério, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

CAPÍTULO V

DO PLANO DE TRABALHO

Art. 15 - Cada servidor em exercício na unidade de avaliação deverá estar vinculado a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo previsto no plano de trabalho, que deverá conter:

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;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

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.

CAPÍTULO VI

DOS EFEITOS FINANCEIROS E DOS CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO

Art. 16 - As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 17 - Os servidores integrantes do PECFAZ, que fazem jus à GDAFAZ, serão avaliados na dimensão individual, observando os procedimentos constantes do art. 10 desta Portaria, somado ao resultado da avaliação de desempenho institucional do período, exceto os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS de níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, que perceberão a GDAFAZ da seguinte forma:

I - quando em exercício neste Ministério, não serão submetidos à avaliação de desempenho individual e perceberão a gratificação calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da Avaliação de Desempenho Institucional do período; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União, exceto para Presidência ou Vice-Presidência da República e nas hipóteses de requisição previstas em lei, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Art. 18 - Os valores a serem pagos a título de GDAFAZ serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo CXXXVII da Lei nº 11.907 de 2009, observado o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 19 - As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento das avaliações.

Parágrafo único - A data de publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

CAPÍTULO VII

DOS AFASTAMENTOS

Seção I

Disposições Gerais

Art. 20 - Somente participará do processo de avaliação de desempenho o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

§ 1º - Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja processada a sua primeira avaliação após o seu retorno.

§ 2º - O disposto no § 1º não se aplica aos casos de cessão.

§ 3º - Nos casos de reversão de aposentadoria e quando não houver cumprido dois terços do ciclo da avaliação de desempenho, o servidor receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno à atividade.

Art. 21 - Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado para cargo efetivo de que trata o art. 2º desta Portaria e aquele que tenha retornado de licença sem vencimentos, 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 80 (oitenta) pontos.

Art. 22 - O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade durante todo o período da avaliação de desempenho será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

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 de desempenho.

Art. 23 - Ocorrendo exoneração de cargo em comissão ou função de confiança, o servidor de que trata o art. 2º desta Portaria continuará percebendo a GDAFAZ correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a próxima avaliação de desempenho.

Seção II

Dos Requisitados e Cedidos

Art. 24 - Os servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, quando não se encontrarem em exercício neste Ministério, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à GDAFAZ:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, em que perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo

exercício neste Ministério; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão ou função de confiança do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5,

4 ou equivalentes, em que perceberão a gratificação de desempenho conforme disposto no inciso II do art. 17 desta Portaria.

Parágrafo único - Os servidores requisitados e cedidos que não se enquadrarem nas situações descritas nos incisos I e II deste artigo, não farão jus à gratificação.

CAPÍTULO VIII

DAS UNIDADES DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 25 - São consideradas unidades de avaliação, as seguintes unidades administrativas do Ministério:

I - Gabinete do Ministro - GMF;

II - Secretaria-Executiva - SE;

III - Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA;

IV - Superintendências de Administração do Ministério da Fazenda - SAMFs;

V - Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN;

VI - Secretaria do Tesouro Nacional - STN;

VII - Secretaria de Política Econômica - SPE;

VIII - Secretaria de Acompanhamento Econômico - SEAE;

IX - Secretaria de Assuntos Internacionais - SAIN;

X - Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB;

XI - Escola de Administração Fazendária - ESAF;

XII - Conselho Administrativo de Recursos Fiscais - CARF;

XIII - Conselho de Controle de Atividades Financeiras - COAF; e

XIV - Conselho Nacional de Política Fazendária - CONFAZ.

CAPÍTULO IX

DO ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

"Da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho". (NR dada pela Portaria MF nº 270 de 2013) (Redação Anterior)

Art. 26 - Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, cuja composição e abrangência serão definidas em ato próprio, com a finalidade de:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação de desempenho individual;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - acompanhar todas as etapas do ciclo de avaliação de desempenho;

IV - encaminhar às áreas de gestão de pessoas da unidade de exercício do servidor avaliado o resultado final do recurso, fornecendo cópia da íntegra da decisão, para ciência do interessado, de sua chefia imediata e dos integrantes da equipe de trabalho; e

V - providenciar o ato de publicação do resultado final do recurso no Boletim de Serviço, identificando os servidores por meio do número de matrícula no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

Parágrafo único - A CAD poderá convocar as partes envolvidas no processo de avaliação de desempenho individual para prestarem esclarecimentos durante a fase de julgamento dos recursos previsto no inciso I deste artigo.

Art. 27 - A CAD será composta por representantes das unidades centrais do Ministério da Fazenda no Distrito Federal e por representantes de Entidades representativas dos servidores do Plano Especial de

Cargos do Ministério da Fazenda.

§ 1º - Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, e deverão conhecer o processo de avaliação de desempenho e seus instrumentos.

§ 2º - Os representantes das unidades administrativas deste Ministério na CAD não poderão compor o corpo diretor ou administrativo de Entidades representativas dos servidores do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda.

§ 3º - A CAD será presidida por representante da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração.

Seção II

Das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho

Art. 28 - As Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - SADs serão instituídas por ato do Superintendente de Administração do Ministério da Fazenda em cada Estado, exceto no Distrito Federal e em Tocantins.

§ 1º - As SADs serão constituídas por representantes das unidades descentralizadas da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN, da Secretaria da Receita Federal do Brasil - RFB, da Escola de Administração Fazendária - ESAF e da Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda no Estado, que as presidirá, e ainda, por representantes sindicais do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda.

§ 2º - As unidades administrativas deste Ministério no Estado do Tocantins serão representadas pela Superintendência de Administração do Ministério da Fazenda no Estado de Goiás.

§ 3º - As unidades descentralizadas localizadas no Distrito Federal serão representadas pela CAD.

§ 4º - As unidades de que trata o § 1º deste artigo deverão encaminhar aos seus respectivos órgãos de gestão de pessoas as indicações dos servidores que comporão as SADs, observando o disposto no § 1º e 2º do art. 27.

§ 5º - As Superintendências de Administração do Ministério da Fazenda nos Estados deverão remeter à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SPOA/SE/MF a Portaria de constituição das SADs.

Art. 29 - À SAD caberá as atribuições contidas nos incisos I a V e no parágrafo único do art. 26 desta Portaria.

CAPÍTULO X DAS COMPETÊNCIAS

Seção I

Das Unidades de Avaliação

Art. 30 - Caberá às unidades de avaliação:

I - adotar as providências necessárias à implantação e acompanhamento da avaliação de desempenho, de acordo com as diretrizes e orientações transmitidas pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP/SPOA/SE/MF;

II - identificar os servidores que deverão ser avaliados, assim como seus respectivos avaliadores, e solicitar autorização de acesso ao Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ, quando necessário, observando o disposto nos arts. 16 a 24 desta Portaria;

III - conduzir o processo de elaboração dos planos de trabalho - metas individuais e institucionais, em consonância com o disposto na Portaria que regulamenta as metas globais;

IV - orientar, acompanhar e controlar a aplicação das normas pertinentes;

V - consolidar o resultado alcançado pelos servidores da sua unidade na Avaliação Individual com a Avaliação Institucional, na forma do Anexo IV desta Portaria, e encaminhar à respectiva unidade pagadora - UPAG para inclusão em folha de pagamento;

VI - providenciar a publicação do resultado final das avaliações dos servidores de sua unidade em Boletim de Pessoal ou de Serviço, conforme formulário "Resultado Final Avaliação de Desempenho - GDFAZ constante do Anexo IV;

VII - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos no cronograma de realização das avaliações;

VIII - submeter os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima prevista a processo de capacitação, ou proceder à análise da adequação funcional, conforme o caso, visando propiciar a melhoria do desempenho do servidor; e

IX - orientar as suas unidades administrativas sobre a necessidade de manter os registros e a guarda do acervo das avaliações de desempenho.

Seção II

Da Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Art. 31 - Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - COGEP:

I - a gestão da avaliação de desempenho individual, estabelecendo metodologia que garanta a transparência e a efetividade do processo avaliativo;

II - assegurar aos servidores de que trata o art. 2º desta Portaria a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo; e

III - acompanhar a elaboração e publicação dos atos de constituição das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho pelas Superintendências de Administração do Ministério da Fazenda nos Estados.

Parágrafo único - Para a composição das Subcomissões de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho deverá ser observado o disposto nos § 1º e 2º do art. 27.

Art. 32 - Caberá à Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração - SPOA, por meio da Coordenação-Geral de Planejamento e Projetos - COGPL:

I - coordenar, em articulação com as unidades de avaliação, o processo de fixação, ajuste e apuração das metas de desempenho institucional;

II - verificar, quando couber, a adequação das metas com o PPA, a LDO e a LOA;

III - preparar os atos necessários à publicação da fixação e apuração das metas de desempenho institucional; e

IV - publicar e divulgar, inclusive na página eletrônica deste Ministério, as metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Seção III

Das Unidades Pagadoras

Art. 33 - Compete às unidades pagadoras do Ministério da Fazenda efetuar o processamento do valor da GDFAZ na folha de pagamento, observando o disposto nos arts. 16 a 24 desta Portaria.

CAPÍTULO XI

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 34 - O servidor será notificado da conclusão da sua avaliação de desempenho individual por meio de mensagem eletrônica, e a média das notas estará disponível no Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ, para conhecimento do resultado até o dia 12 (doze) de novembro.

Art. 35 - Caso discorde do resultado de sua avaliação de desempenho individual, o servidor poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, no prazo de 10 (dez) dias a partir do prazo estabelecido no art. 34 desta Portaria.

§ 1º - O pedido de reconsideração será apresentado pelo servidor avaliado por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ, utilizando o formulário eletrônico "Pedido de Reconsideração", conforme modelo constante do Anexo II desta Portaria.

§ 2º - A unidade de avaliação ou o responsável pela gestão de pessoas e a chefia imediata do servidor avaliado serão notificados, por meio de mensagem eletrônica, sobre o pedido de reconsideração apresentado pelo servidor.

Art. 36 - Caso o servidor não apresente o pedido de reconsideração no prazo estabelecido no art. 35, será mantido o resultado da sua avaliação de desempenho individual divulgada no Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ.

Parágrafo único - Não será aplicada a preclusão de que trata o caput deste artigo ao servidor avaliado que não tenha apresentado o pedido de reconsideração por motivo de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sendo-lhe assegurado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de seu retorno, para sua apresentação.

Art. 37 - Ao receber a notificação do pedido de reconsideração, a chefia imediata deverá convocar os integrantes da equipe de trabalho, ou equipe subordinada, que participaram da avaliação do servidor para, no prazo de 5 (cinco) dias, analisar e decidir o pedido de reconsideração, podendo deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferir-lo, de forma fundamentada, por meio do Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ.

§ 1º - Na ausência ou afastamento da chefia imediata, o seu substituto e a equipe de trabalho, ou equipe subordinada, deverão analisar e decidir o pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo.

§ 2º - Em caso de ausência ou afastamento da chefia imediata e do seu substituto, a responsabilidade para analisar e decidir o pedido de reconsideração de que trata o caput deste artigo será do titular da unidade hierarquicamente superior à de exercício do servidor avaliado e dos integrantes da equipe de trabalho, ou equipe subordinada, no exercício de suas funções no momento da decisão.

Art. 38 - O servidor será notificado, por meio de mensagem eletrônica, para acessar, até o dia 30 (trinta) de novembro, o resultado da sua avaliação de desempenho individual após a decisão do pedido de reconsideração no Sistema de Avaliação de Desempenho GDFAZ.

§ 1º - Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração pela chefia imediata e pela equipe de trabalho, ou equipe subordinada, o servidor poderá interpor recurso, no prazo de 10 (dez) dias a partir do prazo estabelecido no caput, na forma do Anexo III, à CAD ou à SAD, que o julgará em última instância, conforme disposto no Capítulo IX desta Portaria.

§ 2º - Não havendo a interposição do recurso no prazo estabelecido no § 1º, será mantida a pontuação obtida após a decisão do pedido de reconsideração.

§ 3º - Ao servidor que não interpuser recurso por motivo de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, será assegurado o prazo de 10 (dez) dias, a contar da data de seu retorno, para a sua interposição.

§ 4º - Após o julgamento do recurso pela CAD ou pela SAD, o servidor será notificado da sua nota final, por meio de mensagem eletrônica.

§ 5º - Após ciência do resultado do julgamento do recurso de que trata o § 1º deste artigo, poderá o servidor apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, à CAD ou à SAD, no prazo de 10 (dez) dias, na forma do disposto no art. 35.

CAPÍTULO XII

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 39 - Aos servidores de que trata o art. 2º desta Portaria, é assegurada a participação e o acompanhamento do processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 40 - Aplicar-se-ão os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria aos servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, lotados neste Ministério, visando à atribuição da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, no que couber, respeitados os §§ 3º e 4º e os §§ 6º a 10 do art. 7-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, com redação dada pela Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, observado, ainda, o art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 41 - Caberá ao Secretário-Executivo estabelecer os indicadores de desempenho institucional de que trata o inciso VI do parágrafo único do art. 7º do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 42 - Fica delegada ao Secretário-Executivo a competência para fixar anualmente as metas globais de desempenho institucional no âmbito deste Ministério.

Art. 43 - Os controles necessários à implementação da GDAFAZ serão definidos em ato do Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 44 - Fica delegada ao Subsecretário de Planejamento, Orçamento e Administração a competência para definir a composição e designar os representantes da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, criada pelo art. 26 desta Portaria.

Art. 45 - Os casos omissos e situações não previstas nesta Portaria serão dirimidos pela Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração.

Art. 46 - Ficam revogadas as Portarias MF no 468, de 1º de setembro de 2010, no 475, de 9 de setembro de 2010, no 357, de 20 de julho de 2011, e no 16, de 24 de janeiro de 2012.

Art. 47 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

ANEXO VI
PORTARIA MF Nº 270, de 11 de abril de 2013

GABINETE DO MINISTRO
PORTARIA Nº 270, DE 8 DE ABRIL DE 2013

Altera a Portaria MF no 310, de 12 de setembro de 2012, que regulamenta os critérios e procedimentos para avaliação de desempenho individual e institucional visando à atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ aos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda – PECFAZ.

O MINISTRO DE ESTADO DA FAZENDA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos I, II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, regulamentada pelo Decreto no 7.133, de 19 de março de 2010, resolve:

Art. 1º Os artigos 10, 11, 38 e 40 da Portaria MF nº 310, de 12 de setembro de 2012, publicada no DOU de 14 seguinte, Seção 1, páginas 36 a 40, passam a vigorar com a seguinte redação:

"Art.10.....

§ 6º O servidor que cumprir dois terços do ciclo de avaliação no exercício de suas atividades, mas que, voluntariamente, não realizar a autoavaliação prevista no inciso I deste artigo no prazo estabelecido no art. 9º, somente receberá a GDAFAZ após o processamento final da sua avaliação de desempenho individual.

§ 7º O servidor que cumprir dois terços do ciclo de avaliação no exercício de suas atividades, mas que não realizar a autoavaliação no prazo estabelecido no art. 9º por motivo de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, continuará percebendo a gratificação no valor correspondente à última pontuação obtida na avaliação de desempenho, até que seja concluída sua avaliação após o seu retorno." (NR)

"Art. 11. As avaliações individuais serão efetuadas utilizando o formulário eletrônico "Relatório de Desempenho Individual - RDI", na forma dos Anexos I e V desta Portaria, observando-se os seguintes fatores de avaliação:

I -

Parágrafo único. Os servidores cedidos e requisitados serão avaliados individualmente observando-se os fatores de avaliação de I a VI." (NR)

"Art. 38

§ 5º Após ciência do resultado do julgamento do recurso de que trata o § 1º deste artigo, poderá o servidor apresentar Pedido de Reconsideração, na forma do Anexo III, devidamente justificado, à CAD ou à SAD, no prazo de 10 (dez) dias, conforme disposto no art. 35." (NR)

"Art. 40. Aplicar-se-ão os critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria para a atribuição das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, atribuída aos servidores pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, lotados neste Ministério, no que couber, respeitados os §§ 3º e 4º e os §§ 6º a 10 do art. 7-A da Lei no 11.357, de 19 de outubro de

2006, com redação dada pela Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008, observado, ainda, o art. 15 do Decreto no 7.133, de 2010;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas do Plano Especial de Cargos do Ministério da Fazenda - GDM-PECFAZ, de que trata a Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, conforme estabelecido no inciso III do art. 39 da Lei no 12.702, de 7 de agosto de 2012;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, atribuída aos servidores integrantes da Carreira do Seguro Social, em exercício no Ministério da Fazenda, de que trata a Lei no 10.855, de 1º de abril de 2004, regulamentada pelo Decreto nº 6.493, de 30 de junho de 2008, observado, ainda, o disposto no art. 258-A da Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, atribuída aos servidores dos cargos de provimento efetivo de nível superior de que trata a Lei no 12.277, de 30 de junho 2010, regulamentada pelo do Decreto no 7.133, de 2010. Art. 3º Os Anexos da Portaria MF nº 310, de 2012, passam a vigorar na forma dos Anexos desta Portaria.

Art. 4º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

GUIDO MANTEGA

(...)

AFERIÇÃO DE PONTOS DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

RESULTADO DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL	PONTOS	PONTUAÇÃO OBTIDA
4,0 a 5,0	20	
3,5 a 3,9	17	
3,0 a 3,4	14	
2,0 a 2,9	10	
1,0 a 1,9	5	

(...)

ANEXO VII

(*Manifestações tornadas insubsistentes a partir da assinatura dessa

Nota Técnica SEI nº 11/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME)

- Nota Técnica nº 380/2010/COGES/DENOP/SRH/MP. de 22 de abril de 2010;
- Nota Técnica nº 225/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31 de julho de 2012;
- Nota Informativa nº 2539/2015-MP, de 26 de novembro de 2015;
- Nota Técnica nº 4478/2016-MP, de 19 de abril de 2016; e
- Nota Informativa nº 1736/2016-MP, de 5 de maio de 2016.



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Nasser Goulart, Diretor(a)**, em 26/06/2019, às 23:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Assistente Técnico-Administrativo**, em 27/06/2019, às 12:44, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 02/07/2019, às 18:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015.



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2569384** e o código CRC **7DCE7972**.

