

1.	Lei nº 11.788/2008: Estágio Supervisionado	01
2.	Lei nº 10.410/2002: Criação da carreira de especialista	03
3.	Lei nº 11.156/2005: Criação da GDAEM	06
4.	Decreto nº 7.133/2010: Avaliação de desempenho individual	09
5.	Decreto nº 7.203/2010: Vedação do nepotismo	16
6.	Decreto nº 5.707/2006: Desenvolvimento de pessoal	17
7.	Decreto nº 6.833/2009: Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS	21

LEI Nº 11.788/2008: ESTÁGIO SUPERVISIONADO**LEI Nº 11.788, DE 25 DE SETEMBRO DE 2008.**

Dispõe sobre o estágio de estudantes; altera a redação do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e a Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996; revoga as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001; e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

CAPÍTULO I**DA DEFINIÇÃO, CLASSIFICAÇÃO E RELAÇÕES DE ESTÁGIO**

Art. 1o Estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

§ 1o O estágio faz parte do projeto pedagógico do curso, além de integrar o itinerário formativo do educando.

§ 2o O estágio visa ao aprendizado de competências próprias da atividade profissional e à contextualização curricular, objetivando o desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho.

Art. 2o O estágio poderá ser obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares da etapa, modalidade e área de ensino e do projeto pedagógico do curso.

§ 1o Estágio obrigatório é aquele definido como tal no projeto do curso, cuja carga horária é requisito para aprovação e obtenção de diploma.

§ 2o Estágio não-obrigatório é aquele desenvolvido como atividade opcional, acrescida à carga horária regular e obrigatória.

§ 3o As atividades de extensão, de monitorias e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, somente poderão ser equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Art. 3o O estágio, tanto na hipótese do § 1o do art. 2o desta Lei quanto na prevista no § 2o do mesmo dispositivo, não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, observados os seguintes requisitos:

I – matrícula e freqüência regular do educando em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos e atestados pela instituição de ensino;

II – celebração de termo de compromisso entre o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;

III – compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e aquelas previstas no termo de compromisso.

§ 1o O estágio, como ato educativo escolar supervisionado, deverá ter acompanhamento efetivo pelo professor orientador da instituição de ensino e por supervisor da parte concedente, comprovado por vistos nos relatórios referidos no inciso IV do caput do art. 7o desta Lei e por menção de aprovação final.

§ 2o O descumprimento de qualquer dos incisos deste artigo ou de qualquer obrigação contida no termo de compromisso caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Art. 4o A realização de estágios, nos termos desta Lei, aplica-se aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.

Art. 5o As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.

§ 1o Cabe aos agentes de integração, como auxiliares no processo de aperfeiçoamento do instituto do estágio:

I – identificar oportunidades de estágio;

II – ajustar suas condições de realização;

III – fazer o acompanhamento administrativo;

IV – encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais;

V – cadastrar os estudantes.

§ 2o É vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes, a título de remuneração pelos serviços referidos nos incisos deste artigo.

§ 3o Os agentes de integração serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso, assim como estagiários matriculados em cursos ou instituições para as quais não há previsão de estágio curricular.

Art. 6o O local de estágio pode ser selecionado a partir de cadastro de partes cedentes, organizado pelas instituições de ensino ou pelos agentes de integração.

CAPÍTULO II**DA INSTITUIÇÃO DE ENSINO**

Art. 7o São obrigações das instituições de ensino, em relação aos estágios de seus educandos:

I – celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, quando ele for absoluta ou relativamente incapaz, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;

II – avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;

III – indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;

IV – exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a 6 (seis) meses, de relatório das atividades;

V – zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;

VI – elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estágios de seus educandos;

VII – comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

Parágrafo único. O plano de atividades do estagiário, elaborado em acordo das 3 (três) partes a que se refere o inciso II do caput do art. 3o desta Lei, será incorporado ao termo de compromisso por meio de aditivos à medida que for avaliado, progressivamente, o desempenho do estudante.

Art. 8o É facultado às instituições de ensino celebrar com entes públicos e privados convênio de concessão de estágio, nos quais se explicitem o processo educativo compreendido nas atividades programadas para seus educandos e as condições de que tratam os arts. 6o a 14 desta Lei.

Parágrafo único. A celebração de convênio de concessão de estágio entre a instituição de ensino e a parte concedente não dispensa a celebração do termo de compromisso de que trata o inciso II do caput do art. 3o desta Lei.

CAPÍTULO III DA PARTE CONCEDENTE

Art. 9o As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta, autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional, podem oferecer estágio, observadas as seguintes obrigações:

I – celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;

II – ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;

III – indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até 10 (dez) estagiários simultaneamente;

IV – contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso;

V – por ocasião do desligamento do estagiário, entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;

VI – manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;

VII – enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de 6 (seis) meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

Parágrafo único. No caso de estágio obrigatório, a responsabilidade pela contratação do seguro de que trata o inciso IV do caput deste artigo poderá, alternativamente, ser assumida pela instituição de ensino.

CAPÍTULO IV DO ESTAGIÁRIO

Art. 10. A jornada de atividade em estágio será definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário ou seu representante legal, devendo constar do termo de compromisso ser compatível com as atividades escolares e não ultrapassar:

I – 4 (quatro) horas diárias e 20 (vinte) horas semanais, no caso de estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional de educação de jovens e adultos;

II – 6 (seis) horas diárias e 30 (trinta) horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

§ 1o O estágio relativo a cursos que alternam teoria e prática, nos períodos em que não estão programadas aulas presenciais, poderá ter jornada de até 40 (quarenta) horas semanais, desde que isso esteja previsto no projeto pedagógico do curso e da instituição de ensino.

§ 2o Se a instituição de ensino adotar verificações de aprendizagem periódicas ou finais, nos períodos de avaliação, a carga horária do estágio será reduzida pelo menos à metade, segundo estipulado no termo de compromisso, para garantir o bom desempenho do estudante.

Art. 11. A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Art. 12. O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.

§ 1o A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação e saúde, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.

§ 2o Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.

Art. 13. É assegurado ao estagiário, sempre que o estágio tenha duração igual ou superior a 1 (um) ano, período de recesso de 30 (trinta) dias, a ser gozado preferencialmente durante suas férias escolares.

§ 1o O recesso de que trata este artigo deverá ser remunerado quando o estagiário receber bolsa ou outra forma de contraprestação.

§ 2o Os dias de recesso previstos neste artigo serão concedidos de maneira proporcional, nos casos de o estágio ter duração inferior a 1 (um) ano.

Art. 14. Aplica-se ao estagiário a legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho, sendo sua implementação de responsabilidade da parte concedente do estágio.

CAPÍTULO V DA FISCALIZAÇÃO

Art. 15. A manutenção de estagiários em desconformidade com esta Lei caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

§ 1o A instituição privada ou pública que reincidir na irregularidade de que trata este artigo ficará impedida de receber estagiários por 2 (dois) anos, contados da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

§ 2o A penalidade de que trata o § 1o deste artigo limita-se à filial ou agência em que for cometida a irregularidade.

CAPÍTULO VI DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 16. O termo de compromisso deverá ser firmado pelo estagiário ou com seu representante ou assistente legal e pelos representantes legais da parte concedente e da instituição de ensino, vedada a atuação dos agentes de integração a que se refere o art. 5o desta Lei como representante de qualquer das partes.

Art. 17. O número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções:

I – de 1 (um) a 5 (cinco) empregados: 1 (um) estagiário;

II – de 6 (seis) a 10 (dez) empregados: até 2 (dois) estagiários;

III – de 11 (onze) a 25 (vinte e cinco) empregados: até 5 (cinco) estagiários;

IV – acima de 25 (vinte e cinco) empregados: até 20% (vinte por cento) de estagiários.

§ 1o Para efeito desta Lei, considera-se quadro de pessoal o conjunto de trabalhadores empregados existentes no estabelecimento do estágio.

§ 2o Na hipótese de a parte concedente contar com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos previstos nos incisos deste artigo serão aplicados a cada um deles.

§ 3o Quando o cálculo do percentual disposto no inciso IV do caput deste artigo resultar em fração, poderá ser arredondado para o número inteiro imediatamente superior.

§ 4o Não se aplica o disposto no caput deste artigo aos estágios de nível superior e de nível médio profissional.

§ 5o Fica assegurado às pessoas portadoras de deficiência o percentual de 10% (dez por cento) das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

Art. 18. A prorrogação dos estágios contratados antes do início da vigência desta Lei apenas poderá ocorrer se ajustada às suas disposições.

Art. 19. O art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 428.

§ 1o A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

§ 3o O contrato de aprendizagem não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de aprendiz portador de deficiência.

§ 7o Nas localidades onde não houver oferta de ensino médio para o cumprimento do disposto no § 1o deste artigo, a contratação do aprendiz poderá ocorrer sem a frequência à escola, desde que ele já tenha concluído o ensino fundamental.” (NR)

Art. 20. O art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 82. Os sistemas de ensino estabelecerão as normas de realização de estágio em sua jurisdição, observada a lei federal sobre a matéria.

Parágrafo único. (Revogado).” (NR)

Art. 21. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 22. Revogam-se as Leis nos 6.494, de 7 de dezembro de 1977, e 8.859, de 23 de março de 1994, o parágrafo único do art. 82 da Lei no 9.394, de 20 de dezembro de 1996, e o art. 6o da Medida Provisória no 2.164-41, de 24 de agosto de 2001.

Brasília, 25 de setembro de 2008; 187o da Independência e 120o da República.

LEI Nº 10.410/2002: CRIAÇÃO DA CARREIRA DE ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE

LEI Nº 10.410, DE 11 DE JANEIRO DE 2002.

Cria e disciplina a carreira de Especialista em Meio Ambiente.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1o Fica criada a Carreira de Especialista em Meio Ambiente, composta pelos cargos de Gestor Ambiental, Gestor Administrativo, Analista Ambiental, Analista Administrativo, Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo, abrangendo os cargos de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do Instituto

Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 1o Os atuais cargos de provimento efetivo integrantes dos quadros de pessoal a que se refere o caput passam a denominar-se cargos de Gestor Ambiental e Gestor Administrativo do Ministério do Meio Ambiente – MMA e Analista Ambiental, Analista Administrativo, Técnico Ambiental, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – Ibama, na proporção a ser definida em regulamento, vedando-se a modificação do nível de escolaridade do cargo em razão da transformação feita. (Regulamento)

§ 2o Sem prejuízo do disposto no § 1o, ficam criados:

I - no quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente, 300 (trezentos) cargos efetivos de Gestor Ambiental;

II - no quadro de pessoal da autarquia a que se refere o caput, 2.000 (dois mil) cargos efetivos de Analista Ambiental.

§ 3o Os cargos de nível intermediário ou auxiliar alcançados pelo disposto no § 1o que estejam vagos poderão ser transformados em cargos de Analista Ambiental ou Analista Administrativo, quando integrantes do quadro de pessoal do Ibama, e extintos, se pertencentes ao quadro de pessoal do Ministério do Meio Ambiente.

§ 4o Estende-se, após a vacância, o disposto no § 3o aos cargos ali referidos que se encontrem ocupados na data de publicação desta Lei.

§ 5o No uso da prerrogativa prevista no § 1o, é vedada a transformação de cargos de provimento efetivo idênticos em distintos cargos de provimento efetivo.

Art. 2o São atribuições dos ocupantes do cargo de Gestor Ambiental:

I - formulação das políticas nacionais de meio ambiente e dos recursos hídricos afetas à:

a) regulação, gestão e ordenamento do uso e acesso aos recursos ambientais;

b) melhoria da qualidade ambiental e uso sustentável dos recursos naturais;

II - estudos e proposição de instrumentos estratégicos para a implementação das políticas nacionais de meio ambiente, bem como para seu acompanhamento, avaliação e controle; e

III - desenvolvimento de estratégias e proposição de soluções de integração entre políticas ambientais e setoriais, com base nos princípios e diretrizes do desenvolvimento sustentável.

Art. 3o São atribuições do cargo de Gestor Administrativo o exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ministério do Meio Ambiente, fazendo uso de todos os equipamentos e recursos disponíveis para a consecução dessas atividades.

Art. 4o São atribuições dos ocupantes do cargo de Analista Ambiental o planejamento ambiental, organizacional e estratégico afetos à execução das políticas nacionais de meio ambiente formuladas no âmbito da União, em especial as que se relacionem com as seguintes atividades:

I – regulação, controle, fiscalização, licenciamento e auditoria ambiental;

II – monitoramento ambiental;

III – gestão, proteção e controle da qualidade ambiental;

IV – ordenamento dos recursos florestais e pesqueiros;

V – conservação dos ecossistemas e das espécies neles inseridas, incluindo seu manejo e proteção; e

VI – estímulo e difusão de tecnologias, informação e educação ambientais.

Parágrafo único. As atividades mencionadas no caput poderão ser distribuídas por áreas de especialização ou agrupadas de modo a caracterizar um conjunto mais abrangente de atribuições, nos termos do edital do concurso público. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 5o É atribuição do cargo de Analista Administrativo o exercício de todas as atividades administrativas e logísticas relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ibama e do Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 6o São atribuições dos titulares do cargo de Técnico Ambiental:

I – prestação de suporte e apoio técnico especializado às atividades dos Gestores e Analistas Ambientais;

II – execução de atividades de coleta, seleção e tratamento de dados e informações especializadas voltadas para as atividades finalísticas; e

III – orientação e controle de processos voltados às áreas de conservação, pesquisa, proteção e defesa ambiental.

Parágrafo único. O exercício das atividades de fiscalização pelos titulares dos cargos de Técnico Ambiental deverá ser precedido de ato de designação próprio da autoridade ambiental à qual estejam vinculados e dar-se-á na forma de norma a ser baixada pelo Ibama ou pelo Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – Instituto Chico Mendes, conforme o Quadro de Pessoal a que pertencerem. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

Art. 7o Constitui atribuição do cargo de Técnico Administrativo a atuação em atividades administrativas e logísticas de apoio relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ibama e do Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 8o Constitui atribuição do cargo de Auxiliar Administrativo o desempenho das atividades administrativas e logísticas de nível básico relativas ao exercício das competências constitucionais e legais a cargo do Ibama e do Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 9o As atribuições pertinentes aos cargos de Gestor Administrativo, Analista Administrativo, Técnico Administrativo e Auxiliar Administrativo podem ser especificadas, de acordo com o interesse da administração, por especialidade profissional.

Art. 10. (VETADO)

Art. 11. O ingresso nos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente referidos no art. 1o desta Lei ocorrerá mediante aprovação prévia em concurso público, de provas ou de provas e títulos, no padrão inicial da classe inicial. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 1o O concurso de que trata o caput poderá ser organizado em etapas, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital do concurso. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 2o São requisitos de escolaridade para ingresso nos cargos referidos no art. 1o:

I - diploma de graduação em nível superior ou habilitação legal equivalente, para os cargos de Gestor Ambiental e Analista Ambiental; (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

II - diploma de graduação em nível superior, com habilitação legal específica, conforme edital do concurso, para os cargos de Gestor Administrativo e Analista Administrativo; (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

III - certificado de conclusão de ensino médio ou equivalente, para o cargo de Técnico Ambiental; e (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

IV - certificado de conclusão de ensino médio, e habilitação legal específica, se for o caso, conforme definido no edital do concurso, para o cargo de Técnico Administrativo. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 3o O concurso para o ingresso no cargo de Analista Ambiental poderá ser realizado por área de especialização, podendo ser exigida formação específica, conforme estabelecido no edital. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 11-A. É vedada a remoção com mudança de sede do servidor recém nomeado antes de decorrido pelo menos 5 (cinco) anos de efetivo exercício na localidade para a qual tenha sido designado para ter o primeiro exercício. (Incluído pela Lei nº 12.856, de 2013)

Parágrafo único. Excluem-se da vedação a que se refere o caput as hipóteses de remoção de que tratam o inciso I e as alíneas a, b e c do inciso III do art. 36 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. (Incluído pela Lei nº 12.856, de 2013)

Art. 12. Os ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente cumprirão jornada de trabalho de 40 (quarenta) horas.

Art. 13. Os padrões de vencimento básico dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente são os constantes dos Anexos I, II e III desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas neles especificadas. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 1o (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

§ 2o (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 13-A. A estrutura remuneratória dos cargos de provimento efetivo integrantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, de que trata o art. 1o, terá a seguinte composição: (Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012)

I - para os cargos de nível superior e de nível intermediário: (Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012)

a) Vencimento Básico; (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

b) Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005; e (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

c) Gratificação de Qualificação - GQ, observado o disposto no art. 13-B; (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

II - para os cargos de nível auxiliar: (Redação dada pela Lei nº 12.778, de 2012)

a) Vencimento Básico; e (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

b) Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, de que trata a Lei nº 11.156, de 29 de julho de 2005. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

Parágrafo único. Os integrantes da Carreira de que trata o caput deste artigo não fazem jus à percepção da Vantagem Pecuniária Individual -VPI, de que trata a Lei nº 10.698, de 2 de julho de 2003. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 13-B. A partir de 1o de janeiro de 2013, fica instituída a Gratificação de Qualificação - GQ, a ser concedida aos titulares de cargos de provimento efetivo de nível superior e intermediário referidos no art. 1o, em retribuição à formação acadêmica e profissional, obtida mediante participação, com aproveitamento, em cursos regularmente instituídos de pós-graduação lato ou stricto sensu, graduação, ou cursos de capacitação ou qualificação profissional, na forma do regulamento. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

§ 1o Os cursos a que se refere o caput deverão ser compatíveis com as atividades do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama ou do Instituto Chico Mendes e deverão estar em consonância com o Plano de Capacitação. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

§ 2o Os cursos de Doutorado e Mestrado, para os fins previstos no caput, serão considerados somente se credenciados pelo Conselho Nacional de Educação e, quando realizados no exterior, revalidados por instituição nacional competente para tanto. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

§ 3o A Gratificação de Qualificação de que trata o caput será concedida em três níveis, de acordo com os valores constantes do Anexo IV, observados os seguintes parâmetros: (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

I - para os ocupantes de cargos de nível superior: (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016)

a) Gratificação de Qualificação - GQ Nível I, observado o requisito mínimo de certificado de conclusão de curso de pós-graduação em sentido amplo; (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

b) Gratificação de Qualificação - GQ Nível II, observado o requisito mínimo de titulação de mestrado, na forma do regulamento; ou (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

c) Gratificação de Qualificação - GQ Nível III, observado o requisito mínimo de titulação de doutorado, na forma do regulamento; e (Incluída pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

II - para os ocupantes de cargos de Técnicos Administrativos e Técnicos Ambientais: (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

a) Gratificação de Qualificação - GQ Nível I, observados os requisitos mínimos de certificado de conclusão com aproveitamento em cursos de capacitação ou de qualificação profissional que totalizem cento e oitenta horas, na forma do regulamento; (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

b) Gratificação de Qualificação - GQ Nível II, observados os requisitos mínimos de certificado de conclusão, com aproveitamento, de cursos de capacitação ou de qualificação profissional que totalizem duzentas e cinquenta horas, na forma do regulamento; ou (Redação dada pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

c) Gratificação de Qualificação - GQ Nível III, observados os requisitos mínimos de certificado de conclusão, com aproveitamento, de cursos de capacitação ou de qualificação profissional que totalizem trezentas e sessenta horas ou diploma de curso de graduação ou certificado de conclusão de curso de Especialização, na forma do regulamento. (Incluída pela Lei nº 13.324, de 2016) (Produção de efeito)

§ 4o A Gratificação de Qualificação - GQ será considerada no cálculo dos proventos e das pensões somente se tiver sido percebida pelo servidor enquanto em atividade. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

§ 5o É vedada a percepção cumulativa de níveis diferentes de Gratificação de Qualificação - GQ. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 13-C. A partir de 1o de janeiro de 2013, o cargo de Auxiliar Administrativo da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, de que trata o art. 1o, passa a ser estruturado na forma do Anexo V desta Lei. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

Parágrafo único. A alteração de que trata o caput ocorrerá na forma da correlação estabelecida no Anexo VI desta Lei. (Incluído pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 14. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Especialista em Meio Ambiente de que trata o art. 1o ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, progressão funcional é a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 15. O desenvolvimento do servidor nos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente de que trata o art. 1o desta Lei observará as seguintes regras: (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

I - para fins de progressão funcional: (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

a) cumprimento do interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício em cada padrão; e (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

b) resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para progressão; e (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

II - para fins de promoção: (Redação dada pela Lei nº 13.026, de 2014)

a) cumprimento do interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício no último padrão de cada classe; (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

b) resultado igual ou superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para promoção; e (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

c) participação em eventos de capacitação com conteúdo e carga horária mínima definidos em ato do Poder Executivo. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 1o Para fins de promoção, a participação em eventos de capacitação, estabelecida na alínea c do inciso II do caput, será desconsiderada nos primeiros 2 (dois) anos a partir da data da publicação, para permitir a adequação do órgão, das entidades e dos servidores a essa exigência. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 2o A avaliação de desempenho individual aplicada para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM será utilizada para fins de avaliação de desempenho para progressão e promoção. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 3o Ao servidor ocupante de Cargo de Natureza Especial ou de cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5 ou 6 ou equivalentes aplica-se, para fins de progressão e promoção, somente o disposto nas alíneas a dos incisos I e II do caput e c do inciso II do caput. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 4o Os critérios de progressão previstos nas alíneas a e b do inciso I do caput aplicam-se a partir de 1o de janeiro de 2014. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 16. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 16-A. O interstício para a progressão funcional e promoção, na forma prevista na alínea a dos incisos I e II do caput do art. 15, será computado em dias, se contado da data de entrada em exercício do servidor no cargo. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 1o No caso de servidores já em exercício, o interstício de que trata o caput observará a data da última progressão funcional ou promoção concedida ao servidor. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 2o A contagem do interstício para progressão funcional e promoção será suspensa nas ausências e nos afastamentos do servidor, ressalvados aqueles considerados pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 3o Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão funcional e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 4o Não haverá progressão funcional ou promoção caso não tenha havido avaliação anterior, ainda que por força de afastamento considerado como de efetivo exercício. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 17. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 17-A. Cabe ao órgão de lotação ao qual o servidor esteja vinculado implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente de que trata o art. 10.

§ 1o A capacitação e a qualificação observarão o Plano Anual de Capacitação com o objetivo de aprimorar a formação dos servidores do quadro de pessoal efetivo e o desempenho das atividades de cada unidade. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

§ 2o As necessidades de capacitação e qualificação do servidor cujo desempenho tenha sido considerado insuficiente serão priorizadas no planejamento do Plano Anual de Capacitação do órgão de lotação ao qual o servidor esteja vinculado. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 17-B. O exercício das atribuições típicas dos cargos que integram a Carreira de Especialista em Meio Ambiente, de que trata esta Lei, em localidades situadas na Amazônia Legal, assegurará aos seus titulares prioridade na realização do curso de capacitação específico para fins de promoção e nos concursos de remoção. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 18. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 18-A. Os atos de progressão funcional e promoção serão publicados, respectivamente, em Boletim Interno do órgão de lotação e no Diário Oficial da União, produzindo efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor completou os requisitos exigidos. (Incluído pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 19. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 20. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 21. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 22. (Revogado pela Lei nº 13.026, de 2014)

Art. 23. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 24. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 25. (Revogado pela Lei nº 12.778, de 2012)

Art. 26. (VETADO)

Art. 27. São criados, no âmbito da Agência Nacional de Águas – ANA, de modo a compor seu quadro de pessoal, 266 (duzentos e sessenta e seis) cargos de Regulador, 84 (oitenta e quatro) cargos de Analista de Suporte à Regulação, ambos de nível superior, destinados à execução das atribuições legalmente instituídas pela Lei nº 9.984, de 17 de junho de 2000, e 20 (vinte) cargos efetivos de Procurador.

Art. 28. A implementação do disposto nesta Lei observará o disposto no § 1o do art. 169 da Constituição Federal e as normas pertinentes da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000.

Art. 29. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 11 de janeiro de 2002; 181o da Independência e 114o da República.

LEI Nº 11.156/2005: CRIAÇÃO DA GDAEM

LEI Nº 11.156, DE 29 DE JULHO DE 2005.

Dispõe sobre a criação da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental – GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa do Meio Ambiente – GDAMB e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental – GDAEM, devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, do Ministério do Meio Ambiente, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – Instituto Chico Mendes, de que trata a Lei nº 10.410, de 11 de janeiro de 2002, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

Art. 2º A GDAEM será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama ou do Instituto Chico Mendes, conforme o caso. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

§ 1º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAEM.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAEM serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente, observada a legislação vigente.

§ 3º A GDAEM 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 II desta Lei, produzindo efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 4º Observado o disposto no § 3º deste artigo, os valores a serem pagos a título de GDAEM serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo II desta Lei de acordo com o respectivo nível, classe e padrão, observada a seguinte distribuição: (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

I - até 20 (vinte) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 5º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 3º (Revogado pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 4º O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Lei quando investido em cargo em comissão ou função de confiança no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes fará jus à GDAEM, observado o posicionamento na Tabela e o cargo efetivo ocupado pelo servidor, nas seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 3º do art. 2º desta Lei; e (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do período. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 13.328, de 2016)

Art. 4º-A. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos nos arts. 4º e 5º desta Lei continuarão percebendo a GDAEM correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 4º-B. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAEM correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 4º-C. Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAEM no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 5º O titular de cargo efetivo referido no art. 1º desta Lei quando não se encontrar em exercício no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes somente fará jus à GDAEM quando: (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

I - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDAEM com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no seu órgão de lotação; e (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes, e perceberá a GDAEM calculada com base no resultado da avaliação institucional do período. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Parágrafo único. (Revogado pela Lei nº 13.328, de 2016)

Art. 5º-A. A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos arts. 4º e 5º 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)

Parágrafo único. A avaliação individual do servidor alcançado pelo inciso I do caput do art. 4º e pelo inciso I do caput do art. 5º será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 1º do art. 2º não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor. (Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016)

Art. 6º Até que seja publicado o ato a que se refere o § 2º do art. 2º desta Lei, e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional considerando a distribuição de pontos de que tratam os incisos I e II do § 4º do art. 2º desta Lei, os servidores que fizerem jus à GDAEM deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo II desta Lei, conforme disposto no § 4º do art. 2º desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 6º-A. As metas de desempenho institucional a que se refere o art. 6º serão estabelecidas em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente. (Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016)

Art. 7º O servidor ativo beneficiário da GDAEM 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 órgão ou entidade de lotação do servidor. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

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. (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 8º Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, relativas a servidores referidos no art. 1º desta Lei, a GDAEM:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, será: (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

a) a partir de 1º de julho de 2008, correspondente a 40 (quarenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

b) a partir de 1º de julho de 2009, correspondente a 50 (cinquenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor; (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004, será: (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

a) quando percebida por período igual ou superior a 60 (sessenta) meses e 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-á a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

b) quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses, ao servidor de que trata a alínea a deste inciso aplicar-se-á o disposto nas alíneas a e b do inciso I do caput deste artigo; e (Incluído pela Lei nº 11.907, de 2009)

III - 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. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 9º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa do Meio Ambiente - GDAMB, devida aos servidores dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama e do Instituto Chico Mendes ocupantes de cargos de provimento efetivo, de nível superior, intermediário ou auxiliar, do Plano de Classificação de Cargos, instituído pela Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas, não integrantes de Carreiras estruturadas, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

Parágrafo único. Aplica-se a GDAMB, exclusivamente, aos servidores lotados no Ministério do Meio Ambiente ou no IBAMA em 1º de outubro de 2004 ou que venham a ser redistribuídos para o Ministério do Meio Ambiente ou para o IBAMA, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até 30 de setembro de 2004.

Art. 10. A GDAMB será atribuída em função do desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama ou do Instituto Chico Mendes, conforme o caso. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

§ 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, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAMB.

§ 4º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAMB serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Meio Ambiente, observada a legislação vigente.

§ 5º A GDAMB será paga com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo I desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele especificadas. (Redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009)

§ 6º O limite global de pontuação mensal por nível de que dispõem o Ministério do Meio Ambiente, o Ibama e o Instituto Chico Mendes para ser atribuído aos servidores corresponderá a 80 (oitenta) vezes o número de servidores ativos por nível que fazem jus à GDAMB, em exercício no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

§ 7º Considerando o disposto nos §§ 1º e 2º deste artigo, a pontuação referente à GDAMB está assim distribuída:

I - até 57 (cinquenta e sete) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 43 (quarenta e três) pontos percentuais de seu limite máximo serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 11. (Revogado pela Lei nº 11.907, de 2009)

Art. 12. A partir da data de produção dos efeitos financeiros do primeiro período de avaliação, o titular de cargo efetivo a que se refere o art. 9º desta Lei, em exercício no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAMB, nas seguintes condições: (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

I - ocupantes de cargos comissionados de Natureza Especial DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberão a GDAMB calculada no seu valor máximo; e

II - ocupantes de cargos comissionados DAS, níveis 1 a 4, de função de confiança, ou equivalentes, perceberão até 100% (cem por cento) do valor máximo da GDAMB, exclusivamente em decorrência do resultado da avaliação institucional do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama ou do Instituto Chico Mendes, conforme o caso. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

Art. 13. A partir da data de produção dos efeitos financeiros do primeiro período de avaliação, o titular de cargo efetivo a que se refere o art. 9º desta Lei que não se encontre em exercício no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes fará jus à GDAMB nas seguintes situações: (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, calculada como se estivesse em exercício no Ministério do Meio Ambiente, no Ibama ou no Instituto Chico Mendes; e (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

II - quando cedido para outros órgãos ou entidades do Governo Federal, da seguinte forma:

a) o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial DAS-6, DAS-5, ou equivalentes, perceberá a GDAMB em valor calculado com base no seu valor máximo; e

b) o servidor investido em cargo em comissão DAS-4, ou equivalente, perceberá a GDAMB no valor de 75% (setenta e cinco por cento) do seu valor máximo.

Art. 14. A partir de 1º de novembro de 2004 e até 31 de dezembro de 2005 e enquanto não forem editados os atos referidos nos §§ 3º e 4º do art. 10 desta Lei e processados os resultados do 1º (primeiro) período de avaliação de desempenho, a GDAMB será paga aos servidores a que se refere o art. 9º desta Lei nos valores correspondentes a R\$ 824,00 (oitocentos e vinte e quatro reais) para os servidores de nível superior, R\$ 355,00 (trezentos e cinquenta e cinco reais) para os de nível intermediário e R\$ 199,00 (cento e noventa e nove reais) para os de nível auxiliar.

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

§ 2º A data de publicação no Diário Oficial da União do ato a que se refere o § 4º do art. 10 desta Lei constitui o marco temporal para o início do período de avaliação.

§ 3º O disposto neste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAMB.

Art. 15. O servidor ativo beneficiário da GDAMB que obtiver na avaliação pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) do limite máximo de pontos destinado à avaliação individual em 2 (duas) avaliações individuais consecutivas será imediatamente submetido a processo de capacitação, sob responsabilidade do Ministério do Meio Ambiente, do Ibama ou do Instituto Chico Mendes, conforme a unidade de lotação do servidor. (Redação dada pela Lei nº 11.516, 2007)

Art. 16. Para fins de incorporação aos proventos da aposentadoria ou às pensões, relativas aos servidores a que se refere o art. 9º desta Lei, a GDAMB:

I - somente será devida se percebida há pelo menos 60 (sessenta) meses; e

II - será calculada pela média aritmética dos valores percebidos nos últimos 60 (sessenta) meses anteriores à aposentadoria ou à instituição da pensão, consecutivos ou não.

Art. 17. A GDAMB integrará os proventos da aposentadoria e das pensões, de acordo com:

I - a média dos valores recebidos nos últimos 60 (sessenta) meses; ou

II - o valor correspondente a 50 (cinquenta) pontos, quando percebida por período inferior a 60 (sessenta) meses.

Parágrafo único. Às aposentadorias e às pensões instituídas até o dia anterior ao da vigência desta Lei aplica-se o disposto no inciso II do caput deste artigo.

Art. 18. A aplicação do disposto nesta Lei aos inativos e pensionistas dos Quadros de Pessoal do Ministério do Meio Ambiente e do IBAMA, referidos nos arts. 1º e 9º, não poderá implicar redução de proventos e de pensões.

Parágrafo único. Constatada a redução de provento ou de pensão decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida gradativamente com a implantação dos valores da GDAMB e da GDAMB.

Art. 19. Na hipótese de redução de remuneração de servidor, decorrente da aplicação do disposto nesta Lei, a diferença será paga a título de vantagem pessoal nominalmente identificada, a ser absorvida gradativamente com a implantação dos valores da GDAMB.

EM e da GDAMB e por ocasião da reorganização ou reestruturação de sua tabela remuneratória, concessão de reajustes, adicionais, gratificações ou vantagem de qualquer natureza.

Art. 20. O titular de cargo de provimento efetivo dos cargos de que trata o art. 1º desta Lei não faz jus à percepção da GDAMB.

Art. 21. O titular de cargo de provimento efetivo dos cargos de que trata o art. 9º desta Lei não faz jus à percepção das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM de que trata o art. 1º desta Lei; e

II - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002.

Art. 22. Esta Lei entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 27 de julho de 2005; 184º da Independência e 117º da República.

DECRETO Nº 7.133/2010: AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

DECRETO Nº 7.133, DE 19 DE MARÇO DE 2010.

Regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nos 9.657, de 3 de junho de 1998, 10.484, de 3 de julho de 2002, 10.550, de 13 de novembro de 2002, 10.551, de 13 de novembro de 2002, 10.682, de 28 de maio de 2003, 10.768, de 19 de novembro de 2003, 10.871, de 20 de maio de 2004, 10.883, de 16 de junho de 2004, 11.046, de 27 de dezembro de 2004, 11.090, de 7 de janeiro de 2005, 11.095, de 13 de janeiro de 2005, 11.156, de 29 de julho de 2005, 11.171, de 2 de setembro de 2005, 11.233, de 22 de dezembro de 2005, 11.344, de 8 de setembro de 2006, 11.355, de 19 de outubro de 2006, 11.356, de 19 de outubro de 2006, 11.357, de 19 de outubro de 2006, 11.784, de 22 de setembro de 2008, 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 6o do art. 7o-A da Lei no 9.657, de 3 de junho de 1998, no § 5o do art. 2o da Lei no 10.484, de 3 de julho de 2002, no § 7o do art. 5o da Lei no 10.550, de 13 de novembro de 2002, no art. 4o da Lei no 10.551, de 13 de novembro de 2002, no art. 4o-C da Lei no 10.682, de 28 de maio de 2003, no art. 12-A da Lei no 10.768, de 19 de novembro de 2003, no § 1o do art. 16 e no § 1o do art. 20-B da Lei no 10.871, de 20 de maio de 2004, no § 10 do art. 5o-A da Lei no 10.883, de 16 de junho de 2004, na Lei no 11.046, de 27 de dezembro de 2004, no § 10 do art. 16 da Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005, no art. 11-D da Lei no 11.095, de 13 de janeiro de 2005, no § 1o do art. 2o da Lei no 11.156, de 29 de julho de 2005, na Lei no 11.171, de 2 de setembro de 2005, no art. 2o-E da Lei no 11.233, de 22 de dezembro de 2005, no art. 19-D da Lei no 11.344, de 8 de setembro de 2006, no § 7o do art. 5o-B, no § 3o do art. 35 e no art. 145 da Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, no § 6o do art. 1o-C e no § 6o do art. 8o-C da Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006, no art. 7o-A, no art. 17, no art. 31-E, no § 1o do art. 33, no art. 48-D e no art. 62-A da Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, no art. 75 da Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008, no § 6o do art. 56, no § 6o do art. 91, no § 6o do art. 124 e no art. 142 da Lei no 11.890, de 24 de dezembro de 2008, no art. 7o, no § 5o do art. 111, no § 6o do art. 128, no art. 194 e no art. 233 da Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009,

DECRETA:

Art. 1o Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pela Lei no 11.357, de 19 de outubro de 2006, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal ou nas situações referidas no § 9o do art. 7o-A da Lei no 11.357, de 2006;

II - Gratificação de Desempenho de Atividades Especializadas e Técnicas de Informações e Avaliações Educacionais - GDIAE, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de Pesquisa e Desenvolvimento de Informações e Avaliações Educacionais e Suporte Técnico em Informações Educacionais, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Instituto Nacional de Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira - INEP;

III - Gratificação de Desempenho de Atividades de Estudos, Pesquisas e Avaliações Educacionais - GDINEP, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos ocupantes de cargos do Plano Especial de Cargos do Inep - PECINEP, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INEP;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividades de Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais - GDAFE, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais e Suporte Técnico ao Financiamento e Execução de Programas e Projetos Educacionais, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Fundo Nacional de Desenvolvimento da Educação - FNDE;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade do Plano Especial de Cargos do FNDE - GDPFNDE, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes do Plano Especial de Cargos do FNDE - PECFNDE, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no FNDE;

VI - Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA, instituída pela Lei no 11.356, de 19 de outubro de 2006, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos - PCC instituído pela Lei no 5.645, de 10 de dezembro de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de carreiras estruturadas, regidos pela Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990, pertencentes ao Quadro de Pessoal da Superintendência da Zona Franca de Manaus - SUFRAMA e nele lotados em 31 de dezembro de 2005 ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas redistribuições tenham sido requeridas até a referida data, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na SUFRAMA;

VII - Gratificação de Desempenho de Atividade da Embratur - GDATUR, instituída pela Lei no 11.356, de 2006, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo do Plano de Classificação de Cargos instituído pela Lei no 5.645, de 1970, ou de planos correlatos das autarquias e fundações públicas não integrantes de Carreiras estruturadas, regidos pela Lei no 8.112, de 1990 pertencentes ao Quadro de Pessoal da EMBRATUR - Instituto Brasileiro de Turismo, e nele lotados em 31 de dezembro de 2005 ou que venham a ser para ele redistribuídos, desde que as respectivas re-

distribuições tenham sido requeridas até a referida data, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na EMBRATUR;

VIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Cultural - GDAC, instituída pela Lei no 11.233, de 22 de dezembro de 2005, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos da Cultura, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Cultura ou no Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN, na Fundação Nacional de Arte - FUNARTE, na Fundação Biblioteca Nacional - FBN e na Fundação Cultural Palmares - FCP, em 30 de julho de 2005, ou que venham a ser redistribuídos para esses Quadros, desde que as redistribuições tenham sido requeridas até 12 de julho de 2005;

IX - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Federal - GDATPF, instituída pela Lei no 10.682, de 28 de maio de 2003, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Federal;

X - Gratificação de Desempenho de Atividade de Apoio Técnico-Administrativo à Polícia Rodoviária Federal - GDATPRF, instituída pela Lei no 11.095, de 13 de janeiro de 2005, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano Especial de Cargos do Departamento de Polícia Rodoviária Federal, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Departamento de Polícia Rodoviária Federal;

XI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça - GDAPEN, instituída pela Lei no 11.907 de 2 de fevereiro de 2009, devida aos titulares dos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça;

XII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF, instituída pela Lei no 11.907, de 2009, devida aos titulares dos cargos de Agente Penitenciário Federal quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e nas dependências do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça;

XIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Indigenista - GDAIN, instituída pela Lei no 11.907, de 2009, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo, de níveis superior, intermediário e auxiliar, regidos pela Lei no 8.112, de 1990, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Fundação Nacional do Índio - FUNAI;

XIV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Perito Federal Agrário - GDAPA, instituída pela Lei no 10.550, de 13 de novembro de 2002, devida aos servidores ocupantes dos cargos de Engenheiro Agrônomo, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária - INCRA, que integrem a Carreira de Perito Federal Agrário;

XV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Reforma Agrária - GDARA, instituída pela Lei no 11.090, de 7 de janeiro de 2005, devida aos ocupantes dos cargos do Plano de Carreira dos Cargos de Reforma e Desenvolvimento Agrário, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no INCRA;

XVI - Gratificação de Desempenho de Atividades Hospitalares do Hospital das Forças Armadas - GDAHFA, instituída pela Lei no 11.784, de 22 de setembro de 2008, devida aos servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo do Plano de Carreiras e Cargos do Hospital das Forças Armadas - PCCHFA, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Hospital das Forças Armadas - HFA;

XVII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Controle e Segurança de Tráfego Aéreo - GDASA, instituída pela Lei no 10.551, de 13 de novembro de 2002, devida aos ocupantes dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Grupo Defesa Aérea e Controle de Tráfego Aéreo - DACTA, quando no exercício das atribuições do cargo, ressalvadas as exceções expressamente previstas em lei;

XVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM, instituída pela Lei no 9.657, de 3 de junho de 1998, devida aos ocupantes dos cargos efetivos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, quando no exercício de atividades inerentes às respectivas atribuições nas organizações militares, que cumpram carga horária de quarenta horas semanais;

XIX - Gratificação de Desempenho da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho - GDPST, instituída pela Lei no 11.355, de 19 de outubro de 2006, devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério da Previdência Social, no Ministério da Saúde, no Ministério do Trabalho e Emprego e na Fundação Nacional de Saúde - FUNASA;

XX - Gratificação de Desempenho de Atividade dos Fiscais Federais Agropecuários - GDFFA, instituída pela Lei no 10.883, de 16 de junho de 2004, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo da Carreira de Fiscal Federal Agropecuário, de que trata o art. 1o da mencionada Lei, quando lotados e em exercício nas atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal;

XXI - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Fiscalização Agropecuária - GDATFA, instituída pela Lei no 10.484, de 3 de julho de 2002, devida aos ocupantes dos cargos de Agente de Inspeção Sanitária e Industrial de Produtos de Origem Animal e de Agente de Atividades Agropecuárias, pertencentes ao Quadro de Pessoal do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento, quando lotados e em exercício naquele Ministério;

XXII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria - GDACHAN, instituída pela Lei no 11.907, de 2009, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes das Carreiras de que trata o art. 1o da mencionada Lei, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério das Relações Exteriores;

XXIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes das carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei no 8.691, de 28 de julho de 1993, e aos empregados de nível superior mencionados no art. 27 da citada Lei, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo ou emprego de que é titular no respectivo órgão de lotação;

XXIV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP, instituída pela Lei no 11.355, de 2006, devida aos ocupantes dos cargos efetivos de que tratam os arts. 12 e 28 da mencionada Lei, que optaram pelo enquadramento no Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública;

XXV - Gratificação de Desempenho de Pesquisa e Investigação Biomédica em Saúde Pública - GDAPIB, instituída pela Lei no 11.907, de 2009, devida aos ocupantes dos cargos efetivos, de carreira ou isolados, de nível superior, intermediário e auxiliar dos Quadros de Pessoal do Instituto Evandro Chagas - IEC e do Centro Nacional de Primatas - CENP, aos titulares dos cargos efetivos de níveis superior e intermediário do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, de que trata a Lei no 11.357, de 2006, os integrantes da Carreira da Previdência, da Saúde e do Trabalho, de que trata a Lei no 11.355, de 2006, e da Carreira da Seguridade Social e do Trabalho, de que trata a Lei no 10.483, de 3 de julho de 2002, pertencentes ao Quadro de Pessoal do IEC e do CENP, em 31 de maio de 2008, e aos empregados de nível superior mencionados no art. 27 da Lei no 8.691, de 1993, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo ou emprego de que é titular no respectivo órgão de lotação;

XXVI - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, instituída pela Lei no 11.156, de 29 de julho de 2005, devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, do Ministério do Meio Ambiente, do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA e do Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade - Instituto Chico Mendes, de que trata a Lei no 10.410, de 11 de janeiro de 2002, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes;

XXVII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos titulares dos cargos do Plano Especial de Cargos do Ministério do Meio Ambiente e do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis - IBAMA - PECMA, de que trata o art. 12 da mencionada Lei, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério do Meio Ambiente, no IBAMA ou no Instituto Chico Mendes;

XXVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Infra-Estrutura de Transportes - GDAIT, instituída pela Lei no 11.171, de 2 de setembro de 2005, devida aos ocupantes dos cargos das carreiras de Infra-Estrutura de Transportes e de Suporte à Infra-Estrutura de Transportes, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes - DNIT;

XXIX - Gratificação de Desempenho de Atividade de Transportes - GDIT, instituída pela Lei no 11.171, de 2005, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNIT, ocupantes dos cargos de nível superior de Arquiteto, Economista, Engenheiro, Engenheiro Agrônomo, Engenheiro de Operações, Estatístico e Geólogo e de nível intermediário de Agente de Serviços de Engenharia, Técnico de Estradas e Tecnologista, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no DNIT;

XXX - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNIT - GDADNIT, instituída pela Lei no 11.171, de 2005, devida aos servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNIT, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo do citado órgão;

XXXI - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNIT - GDAPEC, instituída pela Lei no 11.171, de 2005, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do Departamento Nacional de Infra-Estrutura de Transportes não compreendidos no art. 15 da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no DNIT;

XXXII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Recursos Minerais - GDARM, instituída pela Lei no 11.046, de 27 de dezembro de 2004, devida aos ocupantes dos cargos das Carreiras de

Especialista em Recursos Minerais e de Técnico em Atividades de Mineração, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM;

XXXIII - Gratificação de Desempenho de Atividades de Produção Mineral - GDAPM, instituída pela Lei no 11.046, de 2004, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM ocupantes dos cargos de nível superior de Economista, Engenheiro, Geógrafo, Geólogo, Pesquisador em Ciências Exatas e da Natureza e Químico e dos de nível intermediário de Desenhista, Técnico em Cartografia e Técnico em Recursos Minerais, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no citado órgão;

XXXIV - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do DNPM - GDADNPM, instituída pela Lei no 11.046, de 2004, devida aos servidores das Carreiras de Analista Administrativo e de Técnico Administrativo do DNPM, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do cargo de que é titular no citado órgão;

XXXV - Gratificação de Desempenho de Atividades Administrativas do Plano Especial de Cargos do DNPM - GDAPDNPM, instituída pela Lei no 11.046, de 2004, devida aos servidores do Plano Especial de Cargos do DNPM não compreendidos no art. 15 da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no citado órgão;

XXXVI - Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária - GDAFAZ, instituída pela Lei no 11.907, de 2009, 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 do Ministério da Fazenda;

XXXVII - Gratificação de Desempenho de Atividade Específica da Susep - GDASUSEP, instituída pela Lei no 11.890, de 24 de dezembro de 2008, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário do Quadro de Pessoal da Superintendência de Seguros Privados - SUSEP e aos titulares de cargos integrantes do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades da SUSEP;

XXXVIII - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas da CVM - GDECVM, instituída pela Lei no 11.890, de 2008, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Agente Executivo do Quadro de Pessoal da Comissão de Valores Mobiliários - CVM e aos servidores de nível superior do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades da CVM;

XXXIX - Gratificação de Desempenho de Atividades de Suporte da CVM - GDASCVM, instituída pela Lei no 11.890, de 2008, devida exclusivamente aos servidores de nível intermediário titulares dos cargos de Auxiliar de Serviços Gerais do Quadro de Pessoal da CVM;

XL - Gratificação de Desempenho de Atividades Específicas do Ipea - GDAIPEA, instituída pela Lei no 11.890, de 2008, devida exclusivamente aos titulares de cargos de níveis superior e intermediário do Plano de Carreiras e Cargos da Fundação Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, de que trata o inciso V do caput do art. 102 da mencionada Lei e aos servidores de nível superior do Quadro Suplementar daquela entidade, quando em exercício de atividades nas unidades do IPEA;

XLI - Gratificação de Desempenho de Atividades de Informações e Inteligência - GDAIN, instituída pela Lei no 11.776, de 17 de setembro de 2008, devida exclusivamente aos servidores de níveis superior e intermediário do Grupo Informações, quando em exercício de atividades nas unidades da Agência Brasileira de Inteligência - ABIN;

XLII - Gratificação de Desempenho de Atividades Complementares na ABIN - GDACABIN, instituída pela Lei no 11.776, de 2008, devida exclusivamente aos ocupantes dos cargos de níveis superior, intermediário e auxiliar do Grupo Apoio do Plano Especial de Cargos, quando em exercício de atividades nas unidades da ABIN;

XLIII - Gratificação de Desempenho de Atividade de Regulação - GDAR, instituída pela Lei no 10.871, de 20 de maio de 2004, devida aos ocupantes dos cargos a que se referem os incisos I a XVI, XIX e XX do art. 1o da mencionada Lei, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei no 10.871, de 2004;

XLIV - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa em Regulação - GDATR, instituída pela Lei no 10.871, de 2004, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Administrativo e Técnico Administrativo de que tratam as Leis no 10.768, de 19 de novembro de 2003, e 10.871, de 2004, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas Agências Reguladoras referidas no Anexo I da Lei no 10.871, de 2004;

XLV - Gratificação de Desempenho de Atividade de Recursos Hídricos - GDRH, instituída pela Lei no 10.768, de 2003, devida aos ocupantes dos cargos de Especialista em Recursos Hídricos e de Especialista em Geoprocessamento, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na Agência Nacional de Águas - ANA;

XLVI - Gratificação de Desempenho dos Planos Especiais de Cargos das Agências Reguladoras - GDPCAR, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos servidores de que trata o art. 31 da mencionada Lei integrantes dos Quadros de Pessoal Específico, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nas respectivas Agências Reguladoras de lotação;

XLVII - Gratificação de Efetivo Desempenho em Regulação - GEDR, instituída pela Lei no 11.357, de 2006, devida aos ocupantes dos cargos do Plano Especial de Cargos da Agência Nacional de Vigilância Sanitária - ANVISA, quando em exercício de atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo na ANVISA;

XLVIII - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnica de Planejamento - GDATP, instituída pela Lei no 11.890, de 2008, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de Técnico de Planejamento P-1501 do Grupo P-1500, de que trata a Lei nº 9.625, de 7 de abril de 1998; e (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

XLIX - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, instituída pela Lei no 12.277, de 30 de junho de 2010 devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo de nível superior, referidos no Anexo XII à Lei no 12.277, de 2010, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal, ou nas situações referidas no § 9o do art. 22 da Lei no 12.277, de 2010. (Incluído pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

Art. 2o Para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1o, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades;

II - unidade de avaliação: o órgão ou a entidade como um todo, um subconjunto de unidades administrativas de um órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o caput do art. 7o, a partir de critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que faça jus a uma das gratificações de desempenho de que trata o art. 1o, em exercício na mesma unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores alcançados pelo art. 1o e do órgão ou da entidade em que se encontrem em exercício; e

V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6o.

Art. 3o Os valores referentes às gratificações de desempenho referidas no art. 1o serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão ou entidade de lotação do servidor.

Art. 4o A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

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

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo.

§ 2o Além dos fatores mínimos de que trata o § 1o, o ato a que se refere o caput do art. 7o poderá incluir, entre os fatores mínimos a serem avaliados, um ou mais dos seguintes fatores:

I - qualidade técnica do trabalho;

II - capacidade de autodesenvolvimento;

III - capacidade de iniciativa;

IV - relacionamento interpessoal; e

V - flexibilidade às mudanças.

§ 3o Os servidores não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados na dimensão individual, a partir:

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

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 4o Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 13 ou no inciso II do art. 14 serão avaliados na dimensão individual, a partir:

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

II - dos conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - da média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 5o Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação implementado a partir da data de publicação deste Decreto, os servidores de que tratam os §§ 3o e 4o serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 6o A atribuição de conceitos pelos integrantes da equipe de trabalho aos pares e à chefia imediata, a que se referem os incisos III dos §§ 3o e 4o deverá ser precedida de evento preparatório com vistas ao esclarecimento da metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 7o Caberá à unidade de recursos humanos de cada órgão ou entidade de lotação consolidar os conceitos atribuídos ao servidor e dar ciência ao avaliado de todo o processado.

Art. 5o A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

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

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2o As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, conforme disposto nas leis que instituíram as gratificações de desempenho de que trata este Decreto, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 3o As metas referidas no § 2o devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4o As metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 5o As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1o deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 6o As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 7o Não havendo a pactuação a que se refere o § 6o antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

§ 8o As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 9o No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 8o.

§ 10. Para fins do disposto no § 9o, o ato a que se refere o caput do art. 7o disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1o, tendo em vista o planejamento

institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 6o O plano de trabalho a que se refere o § 6o do art. 5o deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

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

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

IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que tratam os incisos I e II do § 1o do art. 5o;

V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23;

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

VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

Art. 7o Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1o.

Parágrafo único. O ato a que se refere o caput deverá conter:

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

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

III - a data de início e término do ciclo de avaliação, o prazo para processamento das avaliações e a data a partir da qual os resultados da avaliação gerarão efeitos financeiros;

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

V - o peso relativo do cumprimento de metas e de cada fator, referidos no art. 4o, e de cada conceito, referido nos §§ 3o e 4o do art. 4o, na composição do resultado final da avaliação de desempenho individual;

VI - os indicadores de desempenho institucional;

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

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

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

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

Art. 8o As gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão pagas observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos em lei, respeitada a seguinte distribuição:

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

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

Art. 9o Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 10. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1o O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1o do art. 5o;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do § 1o do art. 5o;

III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, ao longo do ciclo de avaliação;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;

V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 2o O primeiro ciclo de avaliação de desempenho relativo à GDATEM não poderá ter duração inferior a seis meses.

§ 3o As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§ 4o Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente a oitenta pontos, observados os respectivos níveis, classes e padrões, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

§ 5o O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho, a que se refere o § 1o do art. 5o, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

§ 6o O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste ato gerará efeitos financeiros a partir da publicação do ato a que se refere o § 2o do art. 5o, ou na data estabelecida na lei específica de cada gratificação de desempenho.

§ 7o O disposto nos §§ 4o, 5o e 6o aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus às gratificações de desempenho de que trata o art. 1o.

§ 8o Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 6o, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 12. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 13. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1o, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no respectivo órgão e entidade de lotação, farão jus à respectiva gratificação de desempenho da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 9o; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do respectivo órgão ou entidade de lotação no período.

§ 1o No caso das gratificações de desempenho referidas nos incisos XLIII a XLVII do art. 1o, aplica-se o inciso II deste artigo aos cargos comissionados CGE I a IV, CA I e II e CD I e II, ou cargos equivalentes, no âmbito das Agências Reguladoras.

§ 2o A avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 14. Os titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes dos Planos de Carreiras e Cargos de que trata o art. 1o, quando não se encontrarem em exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no respectivo órgão ou entidade de lotação; e

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.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do órgão ou entidade de lotação.

Art. 15. As gratificações de desempenho a que se referem os incisos I, XIX e XLIX do caput do art. 1o serão pagas com base na avaliação de desempenho individual somada ao resultado da avaliação institucional, ao servidor: (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

I - cedido aos Estados do Amapá, de Roraima e de Rondônia, com fundamento no art. 31 da Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998, e no § 2º do art. 19 da Lei Complementar nº 41, de 22 de dezembro de 1981, no caso da GDPGPE ou GDACE; (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

II - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, no caso da GDPGPE ou GDACE; (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

III - à disposição de Estado, do Distrito Federal ou de Município, conforme disposto no art. 20 da Lei nº 8.270, de 17 de dezembro de 1991, no caso da GDPST; (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

IV - de que trata o art. 21 da Lei nº 8.270, de 1991, no caso da GDPGPE ou GDACE; (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

V - cedido nos termos do inciso I do caput do art. 22 e do art. 23 da Lei nº 9.637, de 15 de maio de 1998, no caso da GDPGPE ou GDACE; ou (Incluído pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

VI - de que trata o art. 23-A da Lei nº 9.637, de 1998. (Incluído pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

§ 1o A avaliação institucional referida no caput será a:

I - do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para os servidores a que se referem os incisos I, II, IV, V e VI do caput; e (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

II - do órgão ou entidade de lotação, para os servidores a que se refere o inciso III do caput. (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

§ 2o A parcela da gratificação de desempenho referente à avaliação de desempenho individual será paga aos servidores de que trata o caput com base nos critérios e procedimentos específicos a serem estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação do servidor. (Redação dada pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

I - (Revogado pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

II - (Revogado pelo Decreto nº 7.849, de 2012)

§ 3o A avaliação de desempenho individual do servidor de que trata o caput será realizada pela chefia imediata ou, excepcionalmente, por aquele a quem o dirigente máximo do órgão ou entidade de exercício do servidor designar.

§ 4o O órgão ou entidade de exercício do servidor de que trata o caput é responsável pelo envio do resultado da avaliação individual para o órgão ou entidade de lotação, na forma que dispuser o ato a que se refere o § 2o.

§ 5o O órgão ou entidade de lotação dos servidores de que trata o caput será responsável pela orientação, acompanhamento, supervisão e processamento da avaliação individual, bem como pelo registro histórico dos resultados das avaliações.

§ 6o Para fins do disposto nos incisos I a VII do § 1o do art. 10, deverão ser consideradas as condições específicas de exercício profissional e observados os procedimentos aplicáveis aos demais servidores do órgão ou entidade no qual o servidor de que trata o caput esteja em exercício.

§ 7o Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual, conforme disposto neste Decreto, os servidores de que trata o caput, perceberão a respectiva 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.

Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei no 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no caput não se aplica aos casos de cessação.

Art. 17. O titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1o que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

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.

Art. 18. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e de Cargos referidos no art. 1o continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 19. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1o que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 1o Ao servidor ativo beneficiário da GDATFA que obtiver pontuação inferior a cinquenta pontos em duas avaliações individuais consecutivas será assegurado processo de capacitação, de responsabilidade do órgão ou entidade de lotação.

§ 2o A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servirá de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 20. As gratificações de desempenho referidas no art. 1o não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 21. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo dos Planos de Carreiras e Cargos referidos no art. 1o é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão ou entidade de lotação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 22. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1o O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2o O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3o A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23.

§ 4o Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5o O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do órgão ou entidade de lotação, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 23. Será instituída, no âmbito do órgão ou entidade de lotação, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§ 1o A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade e por membros indicados pelos servidores.

§ 2o A CAD deverá julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

§ 3o A forma de funcionamento da CAD será definida no ato a que se refere o caput do art. 7o.

§ 4o Somente poderão compor a CAD servidores efetivos, em exercício no órgão ou entidade, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 5o No caso dos órgãos ou entidades que tenham unidades descentralizadas, poderão ser constituídas subcomissões de acompanhamento, cujas atribuições e forma de funcionamento serão estabelecidas no ato a que se refere o caput do art. 7o.

§ 6o A composição da CAD e das subcomissões serão definidas em ato dos dirigentes máximos dos órgãos e das entidades.

Art. 24. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do órgão ou entidade de lotação.

Art. 25. Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1o aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica de cada gratificação.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 27. Ficam revogados:

I - os Decretos nos:

- a) 3.762, de 5 de março de 2001;
- b) 4.540, de 23 de dezembro de 2002;
- c) 5.008, de 8 de março de 2004;
- d) 5.009, de 8 de março de 2004;
- e) 5.206, de 15 de setembro de 2004;
- f) 5.207, de 16 de setembro de 2004;
- g) 5.407, de 31 de março de 2005;
- h) 5.515, de 18 de agosto de 2005;
- i) 5.572, de 3 de novembro de 2005;
- j) 5.580, de 10 de novembro de 2005;
- k) 5.616, de 13 de dezembro de 2005;
- l) 5.827, de 29 de junho de 2006;
- m) 5.915, de 28 de setembro de 2006;
- n) 6.030, de 1o de fevereiro de 2007; e
- o) 6.069, de 27 março de 2007; e

II - os arts. 1o a 14 do Decreto no 5.914, de 28 de setembro de 2006.

Brasília, 19 de março de 2010; 189o da Independência e 122o da República.

DECRETO Nº 7.203/2010: VEDAÇÃO DO NEPOTISMO

DECRETO Nº 7.203, DE 4 DE JUNHO DE 2010.

Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea "a", da Constituição,
DECRETA:

Art. 1o A vedação do nepotismo no âmbito dos órgãos e entidades da administração pública federal direta e indireta observará o disposto neste Decreto.

Art. 2o Para os fins deste Decreto considera-se:

I - órgão:

- a) a Presidência da República, compreendendo a Vice-Presidência, a Casa Civil, o Gabinete Pessoal e a Assessoria Especial;
- b) os órgãos da Presidência da República comandados por Ministro de Estado ou autoridade equiparada; e
- c) os Ministérios;

II - entidade: autarquia, fundação, empresa pública e sociedade de economia mista; e

III - familiar: o cônjuge, o companheiro ou o parente em linha reta ou colateral, por consanguinidade ou afinidade, até o terceiro grau.

Parágrafo único. Para fins das vedações previstas neste Decreto, serão consideradas como incluídas no âmbito de cada órgão as autarquias e fundações a ele vinculadas.

Art. 3o No âmbito de cada órgão e de cada entidade, são vedadas as nomeações, contratações ou designações de familiar de Ministro de Estado, familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou, ainda, familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para:

I - cargo em comissão ou função de confiança;

II - atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público, salvo quando a contratação tiver sido precedida de regular processo seletivo; e

III - estágio, salvo se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes.

§ 1o Aplicam-se as vedações deste Decreto também quando existirem circunstâncias caracterizadoras de ajuste para burlar as restrições ao nepotismo, especialmente mediante nomeações ou designações recíprocas, envolvendo órgão ou entidade da administração pública federal.

§ 2o As vedações deste artigo estendem-se aos familiares do Presidente e do Vice-Presidente da República e, nesta hipótese, abrangem todo o Poder Executivo Federal.

§ 3o É vedada também a contratação direta, sem licitação, por órgão ou entidade da administração pública federal de pessoa jurídica na qual haja administrador ou sócio com poder de direção, familiar de detentor de cargo em comissão ou função de confiança que atue na área responsável pela demanda ou contratação ou de autoridade a ele hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão e de cada entidade.

Art. 4o Não se incluem nas vedações deste Decreto as nomeações, designações ou contratações:

I - de servidores federais ocupantes de cargo de provimento efetivo, bem como de empregados federais permanentes, inclusive aposentados, observada a compatibilidade do grau de escolaridade do cargo ou emprego de origem, ou a compatibilidade da atividade que lhe seja afeta e a complexidade inerente ao cargo em comissão ou função comissionada a ocupar, além da qualificação profissional do servidor ou empregado;

II - de pessoa, ainda que sem vinculação funcional com a administração pública, para a ocupação de cargo em comissão de nível hierárquico mais alto que o do agente público referido no art. 3o;

III - realizadas anteriormente ao início do vínculo familiar entre o agente público e o nomeado, designado ou contratado, desde que não se caracterize ajuste prévio para burlar a vedação do nepotismo; ou

IV - de pessoa já em exercício no mesmo órgão ou entidade antes do início do vínculo familiar com o agente público, para cargo, função ou emprego de nível hierárquico igual ou mais baixo que o anteriormente ocupado.

Parágrafo único. Em qualquer caso, é vedada a manutenção de familiar ocupante de cargo em comissão ou função de confiança sob subordinação direta do agente público.

Art. 5º Cabe aos titulares dos órgãos e entidades da administração pública federal exonerar ou dispensar agente público em situação de nepotismo, de que tenham conhecimento, ou requerer igual providência à autoridade encarregada de nomear, designar ou contratar, sob pena de responsabilidade.

Parágrafo único. Cabe à Controladoria-Geral da União notificar os casos de nepotismo de que tomar conhecimento às autoridades competentes, sem prejuízo da responsabilidade permanente delas de zelar pelo cumprimento deste Decreto, assim como de apurar situações irregulares, de que tenham conhecimento, nos órgãos e entidades correspondentes.

Art. 6º Serão objeto de apuração específica os casos em que haja indícios de influência dos agentes públicos referidos no art. 3º:

I - na nomeação, designação ou contratação de familiares em hipóteses não previstas neste Decreto;

II - na contratação de familiares por empresa prestadora de serviço terceirizado ou entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade da administração pública federal.

Art. 7º Os editais de licitação para a contratação de empresa prestadora de serviço terceirizado, assim como os convênios e instrumentos equivalentes para contratação de entidade que desenvolva projeto no âmbito de órgão ou entidade da administração pública federal, deverão estabelecer vedação de que familiar de agente público preste serviços no órgão ou entidade em que este exerça cargo em comissão ou função de confiança.

Art. 8º Os casos omissos ou que suscitem dúvidas serão disciplinados e dirimidos pela Controladoria-Geral da União.

Art. 9º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 4 de junho de 2010; 189º da Independência e 122º da República.

**DECRETO Nº 5.707/2006:
DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL**

DECRETO Nº 5.707/2006
(Revogado pelo Decreto nº 9.991, de 2019)

DECRETO Nº 9.991, DE 28 DE AGOSTO DE 2019

Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, caput, incisos IV e VI, alínea "a", da Constituição, e tendo em vista o disposto nos art. 87, art. 95, art. 96-A e art. 102, caput, incisos IV, VII e VIII, alínea "e", da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990,

DECRETA:

Objeto e âmbito de aplicação

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas - PNPD, com o objetivo de promover o desenvolvimento dos servidores públicos nas competências necessárias à consecução da excelência na atuação dos órgãos e das entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Art. 1º-A O Poder Executivo federal manterá escolas de governo com a finalidade de promover o desenvolvimento de servidores públicos. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Parágrafo único. Exceto se houver disposição legal em contrário, observado o disposto no inciso IV do caput do art. 13, os cursos de desenvolvimento cuja participação constitua requisito para aprovação em estágio probatório, remoção, progressão ou promoção no serviço público federal serão planejados por escolas de governo do Poder Executivo federal. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 1º-B São escolas de governo: (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

I - aquelas previstas em lei ou decreto; e (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

II - aquelas reconhecidas em ato do Ministro de Estado da Economia, observado o disposto no inciso III do caput do art. 13. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Parágrafo único. Ato do Ministro de Estado da Economia reconhecerá os órgãos e as entidades de que trata o inciso II do caput como escolas de governo do Poder Executivo federal, permitida a delegação a titular de cargo de natureza especial, vedada a subdelegação. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Instrumentos

Art. 2º São instrumentos da PNPD:

I - o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP;

II - o relatório anual de execução do PDP;

III - o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

IV - o relatório consolidado de execução do PDP; e

V - os modelos, as metodologias, as ferramentas informatizadas e as trilhas de desenvolvimento, conforme as diretrizes estabelecidas pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC.

Parágrafo único. Caberá ao órgão central do SIPEC dispor sobre os instrumentos da PNPD.

Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP.

Art. 3º Cada órgão e entidade integrante do SIPEC elaborará anualmente o respectivo PDP, que vigorará no exercício seguinte, a partir do levantamento das necessidades de desenvolvimento relacionadas à consecução dos objetivos institucionais. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º O PDP deverá:

I - alinhar as necessidades de desenvolvimento com a estratégia do órgão ou da entidade; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

II - estabelecer objetivos e metas institucionais como referência para o planejamento das ações de desenvolvimento;

III - atender às necessidades administrativas operacionais, táticas e estratégicas, vigentes e futuras;

IV - nortear o planejamento das ações de desenvolvimento de acordo com os princípios da economicidade e da eficiência;

V - preparar os servidores para as mudanças de cenários internos e externos ao órgão ou à entidade;

VI - preparar os servidores para substituições decorrentes de afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares do titular e da vacância do cargo;

VII - ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores;

VIII - acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional;

IX - gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento;

X - monitorar e avaliar as ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos; e

XI - analisar o custo-benefício das despesas realizadas no exercício anterior com as ações de desenvolvimento.

§ 2º A elaboração do PDP será precedida, preferencialmente, por diagnóstico de competências.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se diagnóstico de competências a identificação do conjunto de conhecimentos, habilidades e condutas necessários ao exercício do cargo ou da função.

Art. 4º O PDP conterà, no mínimo: (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

I - a descrição das necessidades de desenvolvimento que serão contempladas no exercício seguinte, incluídas as necessidades de desenvolvimento de capacidades de direção, chefia, coordenação e supervisão;

II - o público-alvo de cada necessidade de desenvolvimento; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

IV - o custo estimado das ações de desenvolvimento.

Parágrafo único. O PDP também conterà as ações de desenvolvimento, caso já tenham sido definidas, com respectiva carga horária estimada, que atenderão cada necessidade de desenvolvimento identificada, previstas para o exercício seguinte. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 5º Os órgãos e as entidades elaborarão e encaminharão a sua proposta de PDP ao órgão central do SIPEC, para ciência e eventuais sugestões de alteração. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º O encaminhamento de que trata o caput será feito até o dia 30 de setembro de cada ano pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 2º A partir de 30 de novembro de cada ano, a autoridade máxima de que trata § 1º aprovará o PDP e poderá acolher ou não as sugestões recebidas do órgão central do SIPEC no período. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 3º A unidade de gestão de pessoas do órgão ou da entidade e as suas escolas de governo, quando houver, são responsáveis pelo PDP perante o órgão central do SIPEC e apoiarão os gestores e a autoridade máxima do órgão ou da entidade na gestão do desenvolvimento de seus servidores, desde o planejamento até a avaliação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 4º A competência de que trata o caput e o § 1º poderá ser delegada à autoridade máxima da escola de governo do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 6º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades integrantes do SIPEC encaminharão ao órgão central o relatório anual de execução do PDP, que conterà as informações sobre a execução e a avaliação das ações previstas no PDP do exercício anterior e a sua realização.

Art. 7º As unidades de gestão de pessoas responsáveis pela elaboração, pela implementação e pelo monitoramento do PDP realizarão a gestão de riscos das ações de desenvolvimento previstas, cujas etapas são:

I - identificação dos eventos de riscos;

II - avaliação dos riscos;

III - definição das respostas aos riscos; e

IV - implementação de medidas de controle.

Art. 7º-A As atribuições de que tratam os art. 5º, art. 6º e art. 7º, em relação aos PDP, poderão ser delegadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade a até duas autoridades. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Órgão central do SIPEC

Art. 8º O órgão central do SIPEC disponibilizará manifestação técnica para orientar a elaboração das ações de desenvolvimento relacionadas ao PDP. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Art. 9º O órgão central do SIPEC encaminhará à Escola Nacional de Administração Pública - Enap o Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento, produzido a partir da organização das propostas constantes dos PDP dos órgãos e das entidades, que conterà as ações transversais de desenvolvimento da administração pública federal.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste Decreto, consideram-se ações transversais as ações comuns a servidores em exercício em diversos órgãos ou entidades no âmbito do SIPEC.

Art. 10. Os órgãos e as entidades encaminharão ao órgão central do SIPEC, para análise e consolidação das informações dos diversos órgãos e entidades, os seus relatórios anuais de execução dos PDP. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Art. 11. Caberá ao órgão central do SIPEC elaborar o relatório consolidado de execução dos PDP, a partir da consolidação das informações constantes dos relatórios anuais de execução dos PDP.

Normas complementares

Art. 12. O titular do órgão central do SIPEC editará normas complementares necessárias à execução do disposto neste Decreto, que incluirão:

I - os prazos para encaminhamento do PDP e do relatório anual de execução do PDP;

II - os prazos para o encaminhamento da manifestação técnica sobre o PDP aos órgãos e às entidades;

III - os prazos para conclusão do Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento e do relatório consolidado de execução dos PDP;

IV - o detalhamento das condições para a realização das despesas com desenvolvimento de pessoas, nos termos do disposto nos art. 16, art. 17 e art. 30;

V - o procedimento para a avaliação e a aprovação do pedido de afastamento do servidor, com as informações e os documentos necessários à instrução do pedido;

VI - a forma e o conteúdo da divulgação das informações de que trata o parágrafo único do art. 16;

VII - as condições e os prazos para a comprovação da efetiva participação do servidor na ação que gerou seu afastamento; e

VIII - o detalhamento das condições e dos critérios para reembolso das despesas comprovadamente efetuadas para custeio de inscrição e mensalidade de ação de desenvolvimento formal, presencial ou à distância, prevista no PDP.

Escolas de Governo do Poder Executivo federal

Art. 13. Caberá à Enap:

I - articular as ações da rede de escolas de governo do Poder Executivo federal e o sistema de escolas de governo da União; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

II - definir as formas de incentivo para que as instituições de ensino superior sem fins lucrativos atuem como centros de desenvolvimento de servidores, com a utilização parcial da estrutura existente, de forma a contribuir com a PNND; (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

III - propor ao Ministro de Estado da Economia os critérios para o reconhecimento das instituições incluídas na estrutura da administração pública federal direta, autárquica e fundacional como escola de governo do Poder Executivo federal;

IV - uniformizar diretrizes para competências transversais de desenvolvimento de pessoas em articulação com as demais escolas de governo e unidades administrativas competentes do Poder Executivo federal. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

V - promover, elaborar e executar ações de desenvolvimento destinadas a preparar os servidores para o exercício de cargos em comissão e funções de confiança além de coordenar e superviso-

nar os programas de desenvolvimento de competências de direção, chefia, de coordenação e supervisão executados pelas escolas de governo, pelos órgãos e pelas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional; e

VI - atuar, em conjunto com os órgãos centrais dos sistemas estruturadores, na definição, na elaboração e na revisão de ações de desenvolvimento das competências essenciais dos sistemas estruturadores.

§ 1º O disposto no inciso IV do caput não afasta atividades de elaboração, de contratação, de oferta, de administração e de coordenação específica de ações de desenvolvimento das competências transversais e finalísticas pelas escolas de governo. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 2º As diretrizes a que se refere o inciso IV do caput contemplarão a inovação e a transformação do Estado e a melhoria dos serviços públicos, com foco no cidadão, e, entre outras, as seguintes atividades: (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

I - o desenvolvimento continuado de servidores públicos; (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

II - programas de pós-graduação, lato sensu e stricto sensu, inclusive pós-doutorado; (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

III - fomento e desenvolvimento de pesquisa e inovação; (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

IV - prospecção, promoção e difusão de conhecimento; e (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

V - desenvolvimento do empreendedorismo e da liderança no setor público. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 14. Caberá às escolas de governo do Poder Executivo federal, em articulação com a Enap: (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

I - apoiar o órgão Central do SIPEC na consolidação e na priorização das necessidades de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento;

II - planejar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender, de forma prioritária, às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais contidas no Plano Consolidado de Ações de Desenvolvimento; e

III - ofertar, em caráter complementar à Enap, as ações de desenvolvimento de âmbito nacional priorizadas no planejamento, de forma direta ou por meio de parcerias ou contratações.

Parágrafo único. O disposto neste artigo não exclui a possibilidade de contratação direta pelos órgãos ou pelas entidades de ações de desenvolvimento junto a terceiros, desde que em consonância com o disposto no PNDP. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 14-A. As escolas de governo terão autonomia para: (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

I - decidir sobre a priorização das necessidades de desenvolvimento de competências específicas contidas nos respectivos PDP; e (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

II - planejar, organizar e executar a elaboração e a oferta de ações, a fim de atender às necessidades mais relevantes de desenvolvimento de competências transversais e finalísticas contidas em seus PDP. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Parágrafo único. As escolas de governo ofertarão, sempre que possível, vagas em sua grade de cursos para servidores que não pertençam ao quadro de pessoal do órgão ou da entidade ao qual a escola está vinculada. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 15. Caberá aos órgãos centrais dos sistemas estruturadores, de forma permanente:

I - definir e revisar a grade de competências essenciais dos respectivos sistemas; e

II - atuar, em conjunto com a Enap, para o desenvolvimento de programas de ações de desenvolvimento de competências essenciais dos sistemas estruturadores.

Realização de despesas

Art. 16. Despesas com ações de desenvolvimento de pessoas para a contratação, a prorrogação ou a substituição contratual, a inscrição, o pagamento da mensalidade, as diárias e as passagens poderão ser realizadas somente após a aprovação do PDP, observado o disposto no § 2º do art. 5º. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º As despesas com ações de desenvolvimento de pessoas serão divulgadas na internet, de forma transparente e objetiva, incluídas as despesas com manutenção de remuneração nos afastamentos para ações de desenvolvimento. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 2º O disposto no caput poderá ser excepcionado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade, registrado em processo administrativo específico que contenha a justificativa para a execução da ação de desenvolvimento. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 3º As ações de desenvolvimento contratadas na forma prevista no § 2º serão registradas nas revisões do PDP dos órgãos e das entidades, ainda que posteriormente à sua realização. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 17. A participação em ação de desenvolvimento de pessoas que implicar despesa com diárias e passagens somente poderá ser realizada se o custo total for inferior ao custo de participação em evento com objetivo similar na própria localidade de exercício.

atos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Afastamentos do servidor para participação em ações de desenvolvimento

Art. 18. Considera-se afastamento para participação em ações de desenvolvimento a:

I - licença para capacitação, nos termos do disposto no art. 87 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 ;

II - participação em programa de treinamento regularmente instituído, conforme o disposto no inciso IV do caput do art. 102 da Lei nº 8.112, de 1990 ;

III - participação em programa de pós-graduação stricto sensu no País, conforme o disposto no art. 96-A da Lei nº 8.112, de 1990 ; e

IV - realização de estudo no exterior, conforme o disposto no art. 95 da Lei nº 8.112, de 1990 .

§ 1º Nos afastamentos por período superior a trinta dias consecutivos, o servidor:

I - requererá, conforme o caso, a exoneração ou a dispensa do cargo em comissão ou função de confiança eventualmente ocupado, a contar da data de início do afastamento; e

II - terá suspenso, sem implicar na dispensa da concessão, o pagamento das parcelas referentes às gratificações e aos adicionais vinculados à atividade ou ao local de trabalho e que não façam parte da estrutura remuneratória básica do seu cargo efetivo, contado da data de início do afastamento. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 2º O disposto no inciso II do § 1º não se aplica às parcelas legalmente vinculadas ao desempenho individual do cargo efetivo ou ao desempenho institucional.

§ 3º Para fins do disposto neste Decreto, considera-se treinamento regularmente instituído qualquer ação de desenvolvimento promovida ou apoiada pelo órgão ou pela entidade.

Art. 19. Os afastamentos de que trata o art. 18 poderão ser concedidos, entre outros critérios, quando a ação de desenvolvimento:

I - estiver prevista no PDP do órgão ou da entidade do servidor;
 II - estiver alinhada ao desenvolvimento do servidor nas competências relativas:

- a) ao seu órgão de exercício ou de lotação;
 - b) à sua carreira ou cargo efetivo; ou (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)
 - c) ao seu cargo em comissão ou à sua função de confiança; e
- III - o horário ou o local da ação de desenvolvimento inviabilizar o cumprimento das atividades previstas ou a jornada semanal de trabalho do servidor. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º Os pedidos de afastamento formulados pelos servidores poderão ser processados a partir da data de aprovação do PDP do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 2º As ações de desenvolvimento que não necessitem de afastamento e que ocorrerem durante o horário de jornada de trabalho do servidor também deverão ser registradas nos relatórios anuais de execução para fins de gestão das competências dos servidores em exercício nos órgãos e nas entidades. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

§ 3º Cabe à autoridade máxima do órgão ou da entidade de exercício do servidor autorizar o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 20. Os afastamentos poderão ser interrompidos, a qualquer tempo, a pedido do servidor ou no interesse da administração, condicionado à edição de ato da autoridade que concedeu o afastamento, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º A interrupção do afastamento a pedido do servidor motivada por caso fortuito ou força maior não implicará ressarcimento ao erário, desde que comprovada a efetiva participação ou aproveitamento da ação de desenvolvimento no período transcorrido da data de início do afastamento até a data do pedido de interrupção.

§ 2º As justificativas e a comprovação da participação ou do aproveitamento dos dias de licença na hipótese prevista no § 1º serão avaliadas pela autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 3º O servidor que abandonar ou não concluir a ação de desenvolvimento ressarcirá o gasto com seu afastamento ao órgão ou à entidade, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto nos § 1º e § 2º.

Art. 21. Os afastamentos para participar de ações de desenvolvimento observarão os seguintes prazos:

- I - pós-graduação stricto sensu :
 - a) mestrado: até vinte e quatro meses;
 - b) doutorado: até quarenta e oito meses; e
 - c) pós-doutorado: até doze meses; e
- II - estudo no exterior: até quatro anos.

Art. 22. Os afastamentos para participar de programas de pós-graduação stricto sensu serão precedidos de processo seletivo, conduzido e regulado pelos órgãos e pelas entidades do SIPEC, com critérios de elegibilidade isonômicos e transparentes.

- § 1º Os processos seletivos considerarão, quando houver:
- I - a nota da avaliação de desempenho individual; e
 - II - o alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º As unidades de gestão de pessoas dos órgãos e das entidades poderão utilizar avaliações oficialmente reconhecidas de qualidade dos programas de pós-graduação stricto sensu efetuadas por instituições da área de educação para fins de classificação do servidor no processo seletivo de que trata o caput .

§ 3º O projeto de pesquisa a ser desenvolvida durante o afastamento estará alinhado à área de atribuição do cargo efetivo, do cargo em comissão ou da função de confiança do servidor ou à área de competências da sua unidade de exercício.

Art. 23. O processo de afastamento do servidor conterà as informações e os documentos estabelecidos nas normas de que trata o art. 12.

Art. 24. O servidor comprovará a participação efetiva na ação que gerou seu afastamento, no prazo definido nos termos do disposto no inciso VII do caput do art. 12.

Parágrafo único. A não apresentação da documentação comprobatória sujeitará o servidor ao ressarcimento dos valores correspondentes às despesas com seu afastamento, na forma da legislação vigente, ressalvado o disposto no § 1º do art. 20.

Licença para capacitação

Art. 25. A licença para capacitação poderá ser concedida para:

- I - ações de desenvolvimento presenciais ou à distância;
- II - elaboração de monografia, trabalho de conclusão de curso, dissertação de mestrado, tese de doutorado, de livre-docência ou estágio pós-doutoral; ou (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

III - participação em curso presencial ou intercâmbio para aprendizado de língua estrangeira, quando recomendável ao exercício de suas atividades, conforme atestado pela chefia imediata; ou (Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

IV - curso conjugado com:

a) atividades práticas em posto de trabalho, em órgão ou entidade da administração pública direta ou indireta dos entes federativos, dos Poderes da União ou de outros países ou em organismos internacionais; ou

b) realização de atividade voluntária em entidade que preste serviços dessa natureza no País. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

§ 1º As ações de desenvolvimento de que trata o inciso I do caput poderão ser organizadas de modo individual ou coletivo.

§ 2º Os órgãos e as entidades poderão definir critérios de concessão da licença para capacitação de que trata a alínea "b" do inciso IV do caput , observado o disposto no Decreto nº 9.906, de 9 de julho de 2019 , e as condições para a concessão de afastamento estabelecidas no art. 19.

§ 3º A licença para capacitação poderá ser parcelada em, no máximo, seis períodos e o menor período não poderá ser inferior a quinze dias.

§ 4º Na hipótese de necessidade de prorrogação dos prazos de afastamento de que tratam os incisos I e II do caput do art. 21, o servidor poderá utilizar a licença para capacitação.

§ 5º A ação de desenvolvimento para aprendizado de língua estrangeira somente poderá ocorrer de modo presencial, no País ou no exterior, e quando recomendável ao exercício das atividades do servidor, conforme atestado no âmbito do órgão ou da entidade. (Incluído pelo Decreto nº 10.506, de 2020).

Art. 26. O órgão ou a entidade poderá conceder licença para capacitação somente quando a carga horária total da ação de desenvolvimento ou do conjunto de ações seja igual ou superior a trinta horas semanais. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Art. 27. O órgão ou a entidade estabelecerá, com base em seu planejamento estratégico, quantitativo máximo de servidores que usufruirão a licença para capacitação simultaneamente.

Parágrafo único. O quantitativo previsto pelo órgão ou pela entidade não poderá ser superior a cinco por cento dos servidores em exercício no órgão ou na entidade e eventual resultado fracionário será arredondado para o número inteiro imediatamente superior. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Art. 28. A concessão de licença para capacitação caberá à autoridade máxima do órgão ou da entidade em que o servidor estiver em exercício, permitida a delegação aos dois níveis hierárquicos imediatos, com competência sobre a área de gestão de pessoas, vedada a subdelegação. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Parágrafo único. A autoridade responsável, na ocasião da concessão, considerará:

I - se o afastamento do servidor inviabilizará o funcionamento do órgão ou da entidade; e

II - os períodos de maior demanda de força de trabalho.

Art. 29. O servidor poderá se ausentar das atividades no órgão ou na entidade de exercício somente após a publicação do ato de concessão da licença para capacitação.

Parágrafo único. O prazo para a decisão sobre o pedido e a publicação do eventual deferimento é de trinta dias, contado da data de apresentação dos documentos necessários. (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

Reembolso de despesas realizadas por servidor

Art. 30. A autoridade máxima do órgão ou da entidade poderá, em caráter excepcional, deferir o reembolso da inscrição e da mensalidade pagas pelo servidor em ações de desenvolvimento, atendidas as seguintes condições: (Redação dada pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

I - Revogado pelo Decreto nº 10.506, de 2020)

II - existência de disponibilidade financeira e orçamentária;

III - atendimento das condições previstas neste Decreto para a realização da ação de desenvolvimento; e

IV - existência de justificativa do requerente, com a concordância da administração, sobre a imprescindibilidade da ação de desenvolvimento para os objetivos organizacionais do órgão ou da entidade.

Alteração das regras de afastamento do país

Art. 31. O Decreto nº 91.800, de 18 de outubro de 1985, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º
.....”

Parágrafo único. Na hipótese de viagem com a finalidade de aperfeiçoamento, o ocupante de cargo em comissão ou de função de confiança somente poderá afastar-se do País pelo período máximo de trinta dias.” (NR) (Vide)

Disposições finais e transitórias

Art. 32. O primeiro PDP elaborado após a entrada em vigor deste Decreto considerará a avaliação da execução do plano anual de capacitação do exercício anterior.

Parágrafo único. No primeiro exercício de vigência deste Decreto:

I - os prazos de elaboração do PDP poderão ser diferenciados, observado o disposto nas normas complementares de que trata o art. 12; e

II - o atendimento ao disposto no inciso I do caput do art. 19 poderá ser dispensado para a concessão de afastamento para participar de ação de desenvolvimento.

Art. 33. A alteração do Decreto nº 91.800, de 1985, não produzirá efeitos para os servidores que já estiverem afastados do País na data de entrada em vigor deste Decreto.

Art. 34. Os órgãos e as entidades adequarão seus atos norma-

tivos internos ao disposto neste Decreto no prazo de trinta dias, contado da data de entrada em vigor deste Decreto.

Revogação

Art. 35. Ficam revogados:

I - o Decreto nº 2.915, de 30 de dezembro de 1998;

II - o Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006; e

III - o Decreto nº 9.149, de 28 de agosto de 2017.

Vigência

Art. 36. Este Decreto entra em vigor em 6 de setembro de 2019.

Brasília, 28 de agosto de 2019; 198º da Independência e 131ª da República.

DECRETO Nº 6.833/2009: SUBSISTEMA INTEGRADO DE ATENÇÃO À SAÚDE DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL - SIASS

DECRETO Nº 6.833, DE 29 DE ABRIL DE 2009.

Institui o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS e o Comitê Gestor de Atenção à Saúde do Servidor.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, alínea “a”, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 30 do Decreto-Lei no 200, de 25 de fevereiro de 1967,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, o Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor Público Federal - SIASS, integrante do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, criado pelo Decreto nº 67.326, de 5 de outubro de 1970.

Art. 2º O SIASS tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas de assistência à saúde, perícia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção à saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo Governo.

Art. 3º Para os fins deste Decreto, considera-se:

I - assistência à saúde: ações que visem a prevenção, a detecção precoce e o tratamento de doenças e, ainda, a reabilitação da saúde do servidor, compreendendo as diversas áreas de atuação relacionadas à atenção à saúde do servidor público civil federal;

II - perícia oficial: ação médica ou odontológica com o objetivo de avaliar o estado de saúde do servidor para o exercício de suas atividades laborais; e

III - promoção, prevenção e acompanhamento da saúde: ações com o objetivo de intervir no processo de adoecimento do servidor, tanto no aspecto individual quanto nas relações coletivas no ambiente de trabalho.

Art. 4º (Revogado pelo Decreto nº 10.087, de 2019)

Art. 5º (Revogado pelo Decreto nº 10.087, de 2019)

Art. 6º O exercício do servidor no âmbito do SIASS não implica mudança de unidade de lotação ou de órgão de origem.

Art. 7º (Revogado pelo Decreto nº 10.087, de 2019) (Vigência)

Art. 8º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 9º Fica revogado o Decreto no 5.961, de 13 de novembro de 2006.