



DECRETO Nº 8.435, DE 22 DE ABRIL DE 2015

Regulamenta a Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS e os critérios de progressão funcional e promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 7º e art. 18 da Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009,

D E C R E T A :

Art. 1º Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e os procedimentos gerais para a avaliação de desempenho institucional e individual e o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS aos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, e os critérios de progressão funcional e promoção para desenvolvimento dos servidores na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 2º Ficam definidos, para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, os seguintes conceitos:

I - avaliação de desempenho institucional - aferição do alcance das metas de desempenho institucional;

II - avaliação de desempenho individual - aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo baseado no alcance das metas de desempenho individual e na avaliação de competências;

III - metas de desempenho institucional - objetivos mensuráveis e observáveis em determinado período, diretamente relacionados às atividades do órgão ou da entidade de lotação; e

IV - ciclo de avaliação de desempenho - período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional.

Art. 3º A GDAPS será devida aos ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais somente quando no exercício de atividades inerentes às suas atribuições.

Art. 4º O cálculo da parcela remuneratória relativa à GDAPS observará o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, e a seguinte distribuição:

I - até oitenta pontos, em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - até vinte pontos, em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

Parágrafo único. 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 no Anexo III à Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, para o nível, a classe e o padrão em que se encontrar posicionado o servidor.

Art. 5º Até que sejam processados os resultados do primeiro período de avaliação de desempenho, a GDAPS será paga no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 6º O Analista Técnico de Políticas Sociais que obtiver, na avaliação de desempenho individual, pontuação inferior a quarenta por cento do seu limite máximo, não fará jus à parcela da GDAPS referente à avaliação de desempenho institucional no período.

Art. 7º A média das avaliações de desempenho individual do conjunto de servidores da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais não poderá ser superior ao resultado da avaliação de desempenho institucional.

Art. 8º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho do órgão ou da entidade de lotação no alcance dos seus objetivos e metas globais.

§ 1º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade de lotação, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativamente e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

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

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou pela entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, que deverão permanecer acessíveis a qualquer tempo.

§ 4º Os órgãos ou as entidades de lotação deverão encaminhar as informações referentes às metas de desempenho institucional e os resultados apurados em cada período ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, para divulgação em seu sítio eletrônico.

Art. 9º A avaliação de desempenho individual considerará:

I - as metas de desempenho individual constantes do plano de trabalho, comparando-as com as atividades realizadas pelo servidor no decorrer do ciclo; e

II - a avaliação, com vistas ao desenvolvimento do servidor, nas seguintes competências:

a) capacidade técnica;

b) trabalho em equipe;

c) comprometimento com o trabalho; e

d) cumprimento das normas de procedimentos e de conduta.

§ 1º Os Analistas Técnicos de Políticas Sociais não ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança serão avaliados nas competências dispostas no inciso II do caput 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.

§ 2º Os Analistas Técnicos de Políticas Sociais ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do caput do art. 14, serão avaliados nas competências dispostas no inciso II do caput 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;

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

§ 3º A atribuição de conceitos pelos integrantes das equipes de trabalho e pela chefia imediata deverá ser precedida de evento preparatório visando ao esclarecimento de metodologia, procedimentos, critérios e sua correta aplicação.

§ 4º 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. 10. A aferição do cumprimento de metas individuais é atribuição exclusiva da chefia imediata.

Art. 11. O plano de trabalho deverá conter, no mínimo:

I - os compromissos de desempenho individual e institucional firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

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

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

IV - 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.

Art. 12. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAPS serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade.

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 GDAPS;

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, e o prazo para processamento das avaliações;

IV - o detalhamento das competências a serem aferidas na avaliação de desempenho individual;

V - o peso relativo ao cumprimento de metas e à avaliação das competências na avaliação de desempenho individual;

VI - a sistemática de estabelecimento das metas, da sua quantificação e revisão;

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 por sua execução;

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

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

Art. 13. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades inerentes ao cargo por, no mínimo, dois terços do período completo de avaliação.

Art. 14. Os titulares do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no órgão ou na entidade de lotação, farão jus à GDAPS 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 com base nas regras aplicáveis aos demais Analistas Técnicos de Políticas Sociais; 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 gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do órgão ou entidade de lotação no período.

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

Art. 15. O Analista Técnico de Políticas Sociais que não se encontre desenvolvendo atividades no órgão ou entidade de lotação somente fará jus à GDAPS quando cedido para:

I - a Presidência ou a Vice-Presidência da República ou quando requisitado pela Justiça Eleitoral, situações nas quais perceberá a GDAPS calculada com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem; e

II - órgãos ou entidades do Governo federal distintos dos indicados no inciso I do caput, desde que investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAPS calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional do servidor referido nos incisos I e II do caput será a do órgão ou da entidade de lotação.

Art. 16. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 14 e art. 15 continuarão percebendo a GDAPS correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 17. As avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional para fins de pagamento da GDAPS serão apuradas semestralmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º A periodicidade das avaliações de desempenho individual e institucional poderá ser reduzida em função das peculiaridades do órgão ou da entidade de lotação, mediante ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade.

§ 2º O ato a que se refere o art. 12 disporá sobre a adequação da fixação das metas institucionais do órgão ou da entidade à apuração semestral de que trata o caput.

Art. 18. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais e intermediárias do órgão ou da entidade avaliado;

II - estabelecimento das metas de desempenho individual pelas equipes de trabalho;

III - monitoramento das etapas do processo de avaliação de desempenho institucional e individual;

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

V - reconsideração e recurso, quando couber;

VI - publicação do resultado final da avaliação; e

VII - retorno aos avaliados, discutindo-os com vistas ao desenvolvimento do servidor, após a consolidação das pontuações.

Art. 19. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contado da data de recebimento da cópia de todos os dados sobre a avaliação.

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

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

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada 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. 20.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à comissão de acompanhamento de que trata o art. 20, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

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

Art. 20. Será instituída, no âmbito do órgão ou da 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 da entidade e por membros indicados pelos servidores.

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

§ 3º A forma de funcionamento da CAD será definida no ato a que se refere o art. 12.

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

§ 5º No caso dos órgãos ou entidades que tenham unidades descentralizadas, poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, cujas atribuições e forma de funcionamento serão estabelecidas no ato a que se refere o art. 12.

§ 6º A composição da CAD e das subcomissões serão definidas em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade de lotação.

§ 7º Nos órgãos e entidades onde já houver sido instituída CAD para o acompanhamento de outras avaliações de desempenho, a Comissão existente acompanhará a avaliação de desempenho relativa aos servidores titulares do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais.

Art. 21. Os resultados da avaliação de desempenho individual dos ocupantes do cargo de Analistas Técnicos de Políticas Sociais serão utilizados como instrumentos de gestão para orientação das ações para capacitação e desenvolvimento na carreira.

Art. 22. Os servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do órgão ou da entidade de exercício e orientação do órgão ou da entidade de lotação.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação de desempenho do servidor e a subsidiar a adoção de medidas que possam melhorar o seu desempenho, inclusive para fins de alocação do servidor em setores mais adequados ao exercício de suas funções.

Art. 23. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe, e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior, observados os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 4º, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 4º, no interstício considerado para a promoção;

c) na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a cento e vinte horas, no interstício considerado para a promoção; e

d) na mudança da classe B para a classe Especial, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária igual ou superior a trezentas e sessenta horas, no interstício considerado para a promoção.

§ 2º Para fins de progressão, o interstício referido na alínea "a" do inciso I do § 1º terá redução de um terço, mediante resultado de avaliação de desempenho e contribuição excepcional para o desempenho institucional, sendo a redução limitada em até dez por cento do número de vagas em cada cargo.

§ 3º A redução de que trata o § 2º será disciplinada em norma específica de cada órgão ou entidade de lotação, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo dirigente do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

§ 4º A carga horária mencionada nas alíneas "c" e "d" do inciso II do § 1º será dividida em conteúdos transversais do cargo e em conteúdos associados à respectiva especialidade.

§ 5º A divisão de que trata o § 4º não poderá resultar em carga horária inferior a um terço para os conteúdos transversais ou para os conteúdos associados à respectiva especialidade.

Art. 24. Em caso de afastamento sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 25. Os critérios e procedimentos específicos de concessão de progressão e promoção regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade.

Art. 26. Os atos de concessão de progressão e promoção serão publicados no boletim interno de cada órgão de lotação e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado os requisitos para a progressão ou a promoção.

Art. 27. O primeiro ciclo de avaliação terá início após a publicação do ato a que se refere o art. 12, que definirá a forma de fixação das metas institucionais para o período.

§ 1º No primeiro período de avaliação, o último resultado apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no órgão ou na entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela institucional caso as metas estabelecidas se refiram ao desempenho do órgão ou da entidade na área de atuação dos Analistas Técnicos de Políticas Sociais.

§ 2º Para fins do disposto no § 1º, serão indicados os resultados de alcance das metas de desempenho institucional utilizados para o pagamento da parcela institucional da GDAPS, de acordo com o planejamento institucional, com possibilidade de serem considerados projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 3º No primeiro ciclo de avaliação implementado após a data de publicação deste Decreto, os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 4º Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação poderá ser inferior ao estabelecido no art. 17, para fins de ajuste aos ciclos de avaliação das demais gratificações de desempenho.

Art. 28. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de abril de 2015; 194ª da Independência e 127ª da República.

DILMA ROUSSEFF
Nelson Barbosa

DECRETO Nº 8.436, DE 22 DE ABRIL DE 2015

Dispõe sobre o remanejamento temporário de cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS para o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, inciso VI, alínea "a", da Constituição,

D E C R E T A :

Art. 1º Ficam remanejados, até 1º de dezembro de 2016, da Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para o Instituto do Patrimônio Histórico e Artístico Nacional - IPHAN, os seguintes cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS:

I - um DAS 101.4; e

II - um DAS 101.2.

§ 1º Os cargos referidos no caput destinam-se à estrutura do IPHAN em Brasília envolvida no processo de licenciamento ambiental e nas atividades do Programa de Aceleração do Crescimento no âmbito do IPHAN.

§ 2º Os cargos em comissão não integrarão a Estrutura Regimental do IPHAN, devendo constar dos atos de nomeação o caráter de transitoriedade, mediante remissão a este Decreto.

§ 3º Findo o prazo estabelecido no caput, os cargos ficam restituídos à Secretaria de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e os seus ocupantes, automaticamente exonerados.

Art. 2º Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de abril de 2015; 194ª da Independência e 127ª da República.

DILMA ROUSSEFF
Nelson Barbosa
João Luiz Silva Ferreira

DECRETO Nº 8.437, DE 22 DE ABRIL DE 2015

Regulamenta o disposto no art. 7º, caput, inciso XIV, alínea "h", e parágrafo único, da Lei Complementar nº 140, de 8 de dezembro de 2011, para estabelecer as tipologias de empreendimentos e atividades cujo licenciamento ambiental será de competência da União.

A PRESIDENTA DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, caput, IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 7º, caput, inciso XIV, alínea "h" e parágrafo único, da Lei Complementar nº 140, de 8 de dezembro de 2011,

D E C R E T A :

CAPÍTULO I
DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Este Decreto estabelece, em cumprimento ao disposto no art. 7º, caput, inciso XIV, "h", e parágrafo único, da Lei Complementar nº 140, de 8 de dezembro de 2011, a tipologia de empreendimentos e atividades cujo licenciamento ambiental será de competência da União.

Art. 2º Para os fins deste Decreto, adotam-se as seguintes definições:

I - implantação de rodovia - construção de rodovia em acordo com as normas rodoviárias de projetos geométricos, com ou sem pavimentação, observada a classe estabelecida pelo Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT;

II - pavimentação de rodovia - obras para execução do revestimento superior da rodovia, com pavimento asfáltico, de concreto, cimento ou alvenaria poliédrica;

III - ampliação da capacidade de rodovias - conjunto de operações que resultam no aumento da capacidade do fluxo de tráfego de rodovia pavimentada existente e no aumento da segurança de tráfego de veículos e pedestres, compreendendo a duplicação rodoviária integral ou parcial, a construção de multifaixas e a implantação ou substituição de obras de arte especiais para duplicação;

IV - acesso rodoviário - segmento rodoviário de entrada e saída para área urbana, porto, terminal ou instalação à margem da rodovia;

V - travessia urbana - via ou sucessão de vias que proporciona a passagem preferencial de veículos dentro do perímetro urbano;

VI - contorno rodoviário - trecho de rodovia destinado à circulação de veículos na periferia das áreas urbanas, de modo a evitar ou minimizar o tráfego no seu interior, sem circundar completamente a localidade;

VII - manutenção de rodovias pavimentadas - processo sistemático e contínuo de correção, devido a condicionamentos cronológicos ou decorrentes de eventos supervenientes, a que devem ser submetidas as rodovias pavimentadas, para oferecer permanentemente, ao usuário, tráfego econômico, confortável e seguro, por meio das ações de conservação, recuperação e restauração realizadas nos limites das suas faixas de domínio;