DECRETO Nº 6.493, DE 30 DE JUNHO DE 2008.

Regulamenta a Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, de que trata a Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 11, 15 e 16 da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004,

DECRETA:

Art. 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade do Seguro Social - GDASS, a que se refere o art. 11 da Lei nº 10.855, de 1º de abril de 2004, fica regulamentada segundo as disposições deste Decreto.

Art. 2º A GDASS é devida aos integrantes da Carreira do Seguro Social, em função do desempenho institucional e individual.

Art. 3º A GDASS será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis e classes, ao valor estabelecido no Anexo VI da Lei nº 10.855, de 2004.

Art. 4º A pontuação referente à GDASS será assim distribuída:

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. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão realizadas semestralmente, considerando-se os registros mensais de acompanhamento, e 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.

§ 1º 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. 10.

§ 2º O resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão consolidadas semestralmente, e processadas no mês subseqüente ao da consolidação.

§ 4º A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades por, no mínimo, dois terços de um ciclo de avaliação completo.

§ 5º O resultado consolidado de cada período de avaliação, após o primeiro ciclo, terá efeito financeiro mensal, durante igual período, a partir do mês subseqüente ao de processamento das avaliações.

Art. 6º Para fins do disposto neste Decreto, avaliação de desempenho consiste no acompanhamento sistemático e contínuo da atuação individual e institucional do servidor, tendo como finalidade o alcance das metas, considerando a missão e os objetivos do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

Art. 7º 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.

Art. 8º A avaliação de desempenho individual será realizada em dois níveis:

I - gerencial para servidores que atuam na gestão de equipe de trabalho; e

II - funcional para servidores membros das equipes de trabalho e que não atuem na gestão de equipes.

Art. 9º A avaliação de desempenho individual será composta por fatores de desempenho que reflitam os conhecimentos, as habilidades e as atitudes necessárias ao adequado desempenho das tarefas e atividades funcionais ou gerenciais, que contribuam para o alcance das metas do INSS.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual em nível funcional, serão observados os seguintes critérios mínimos:

I - flexibilidade às mudanças;

II - relacionamento interpessoal;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - conhecimento e auto-desenvolvimento.

§ 2º Na avaliação de desempenho individual em nível gerencial, serão observados os seguintes critérios mínimos:

I - liderança;

II - planejamento;

III - comprometimento com o trabalho;

IV - gestão das condições de trabalho e desenvolvimento de pessoas; e

V - relacionamento interpessoal.

§ 3º A avaliação de desempenho individual do servidor será realizada pela chefia imediata ou por aquele a quem o Presidente do INSS designar.

Art. 10. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, considerando a missão e os objetivos da instituição.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas semestralmente, em ato do Ministro de Estado da Previdência Social, podendo ser revistas, a qualquer tempo, ante a superveniência de fatores que venham a exercer influência significativa e direta na sua consecução, desde que o INSS não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º As metas referidas no § 1º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do INSS.

§ 3º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período serão amplamente divulgados pelo INSS, inclusive no seu sítio eletrônico, e devem permanecer acessíveis a qualquer tempo.

Art. 11. Os critérios e procedimentos específicos da sistemática de avaliação de desempenho institucional e individual e de atribuição da GDASS serão estabelecidos em ato do Presidente do INSS, observada a legislação vigente.

§ 1º Na definição dos procedimentos de que trata o **caput**, será considerada a obrigatoriedade de cientificar o servidor quanto ao resultado de sua avaliação individual e à possibilidade de interposição de recurso.

§ 2º No caso de interposição de recurso pelo servidor, o avaliador poderá reconsiderar totalmente sua decisão, deferir parcialmente o pleito ou indeferi-lo.

§ 3º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, na forma do § 2º, o recurso será dirigido à autoridade que proferiu a decisão, a qual, se não a reconsiderar no prazo de cinco dias, o encaminhará à comissão de avaliação de recursos, de que trata o art. 13, que o julgará em última instância.

Art. 12. Ficam definidas como unidades de avaliação as Gerências Executivas existentes na estrutura organizacional do INSS.

§ 1º A avaliação de desempenho institucional dos servidores lotados na Direção Central do INSS será correspondente à média da avaliação das Gerências Regionais.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional dos servidores lotados nas Gerências Regionais, Auditorias Regionais, Corregedorias Regionais e Procuradorias Regionais corresponderá à média da avaliação das Gerências Executivas vinculadas às Gerências Regionais.

Art. 13. Serão compostas comissões de avaliação de recursos, no âmbito do INSS, instituídas em ato do seu dirigente máximo, com a finalidade de julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos

resultados das avaliações individuais.

§ 1º As comissões serão formadas por representantes da administração e por membros indicados pelos servidores.

§ 2º A forma de funcionamento das comissões será definida em ato do Presidente do INSS.

§ 3º Somente poderão compor as comissões servidores ativos e estáveis, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 14. Serão compostos comitês gestores da avaliação de desempenho instituídos em ato do Presidente do INSS, com a finalidade de:

I - revisar e propor alterações dos instrumentais de avaliação de desempenho em período não inferior a doze meses; e

II - realizar estudos e propostas, visando aperfeiçoar os procedimentos pertinentes à sistemática da avaliação de desempenho.

§ 1º Os comitês gestores serão formados por representantes indicados pela administração e por membros indicados pelos servidores.

§ 2º Os comitês gestores participarão de todas as etapas do ciclo avaliativo e subsidiarão as comissões de avaliação de recursos, previstas no art. 13.

§ 3º A forma de funcionamento dos comitês gestores será definida em ato do Presidente do INSS.

§ 4º Somente poderão compor os comitês gestores servidores ativos e estáveis, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 15. Os servidores beneficiários das gratificações de desempenho que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinqüenta 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 INSS.

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

Art. 16. Os integrantes da Carreira do Seguro Social que não se encontrem no efetivo exercício das atividades inerentes aos respectivos cargos somente farão jus a GDASS nas seguintes hipóteses:

I - quando cedidos para a Presidência ou a Vice-Presidência da República, no valor equivalente a cem por cento da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional do período;

II - quando em exercício no Ministério da Previdência Social e nos Conselhos integrantes de sua estrutura básica ou a eles vinculados, calculada com base nas mesmas regras válidas como se estivessem em exercício no INSS; ou

III - quando cedidos para órgãos ou entidades do Poder Executivo Federal que não os indicados nos incisos I e II, investidos em cargos em comissão de Natureza Especial e do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes, perceberão a GDASS no valor equivalente à avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional dos servidores referidos nos incisos I a III corresponderá ao resultado obtido pela Gerência Executiva ou unidade organizacional de origem.

Art. 17. Os servidores referidos no art. 16, exonerados do cargo em comissão ou que retornarem ao INSS, continuarão percebendo a GDASS correspondente a última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 18. Em caso de licenças e afastamentos considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDASS correspondente a 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 cessão, ressalvadas as hipóteses previstas em leis específicas.

Art. 19. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho 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 da gratificação de desempenho no decurso do ciclo de avaliação receberá a GDASS no valor de oitenta pontos, observados os respectivos níveis e classes.

Art. 20. O servidor que, no primeiro período de avaliação para fins de percepção da GDASS, não tenha cumprido o interstício previsto no § 4º do art. 5º, em virtude de licenças ou de afastamentos sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação, fará jus, no período de geração de efeito financeiro dessa primeira avaliação, à referida gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, observados a sua classe e o seu padrão.

§ 1º O servidor que, no período subseqüente, novamente deixar de cumprir o interstício previsto no § 4º do art. 5º, em virtude de licenças ou de afastamentos sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação, receberá a GDASS na forma do **caput**.

§ 2º O disposto no **caput** aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDASS.

Art. 21. Enquanto não forem editados os atos referidos no § 1º do art. 10 e no art. 11 e até que sejam processados os resultados da primeira avaliação de desempenho, para fins de atribuição da GDASS, o valor devido de pagamento mensal por servidor ativo será de oitenta pontos, observados os respectivos níveis e classes.

Art. 22. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 30 de junho de 2008; 187º da Independência e 120º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva
Carlos Eduardo Gabas

Este texto não substitui o publicado no DOU de 1º.7.2008