



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 5.700, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2006.

Regulamenta a Gratificação de Desempenho de Atividade Médico-Pericial - GDAMP de que trata a Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004, e dá outras providências.

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 a 18 da Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004,

DECRETA:

Art. 1º A Gratificação de Desempenho de Atividade Médico-Pericial - GDAMP, instituída pelo [art. 11 da Lei nº 10.876, de 2 de junho de 2004](#), devida aos ocupantes de cargos efetivos de Perito Médico da Previdência Social da Carreira de Perícia Médica da Previdência Social e de Supervisor Médico-Pericial da Carreira de Supervisor Médico-Pericial, fica regulamentada por este Decreto.

Art. 2º A GDAMP tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações médico-periciais no âmbito do Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e será concedida de acordo com o resultado das avaliações de desempenho individual e institucional.

Art. 3º O limite máximo da GDAMP é de cem pontos e o limite mínimo de dez pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no [Anexo V da Lei nº 10.876, de 2004](#).

§ 1º A pontuação referente à GDAMP será assim distribuída:

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

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

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos organizacionais.

§ 3º A parcela referente à avaliação de desempenho institucional será:

I - integral, quando o tempo médio apurado entre a marcação e a realização da perícia inicial no âmbito da Gerência Executiva de lotação do servidor for igual ou inferior a cinco dias;

II - conforme percentual definido em ato do Ministro de Estado da Previdência Social, quando o tempo médio apurado entre a marcação e a realização da perícia inicial no âmbito da Gerência Executiva de lotação do servidor for inferior a quarenta e superior a cinco dias; e

III - igual a zero, quando o tempo médio apurado entre a marcação e a realização da perícia inicial no âmbito da Gerência Executiva de lotação do servidor for igual ou superior a quarenta dias.

§ 4º O percentual a que se refere o inciso II do § 3º poderá variar segundo as condições específicas de cada Gerência Executiva.

§ 5º Os servidores lotados na Diretoria de Benefícios, na Diretoria de Recursos Humanos e na Auditoria-Geral perceberão a título de GDAMP institucional o valor equivalente à média dos pontos dessa parcela da gratificação apurados pela aplicação do disposto no § 3º para cada uma das Gerências Executivas.

§ 6º Os servidores lotados na Auditoria-Regional perceberão a título de GDAMP institucional o valor equivalente à média dos pontos dessa parcela da gratificação apurados pela aplicação do disposto no § 3º para cada uma das Gerências Executivas no âmbito de circunscrição da Gerência Regional.

Art. 4º A GDAMP será apurada em suas parcelas individual e institucional, trimestralmente, iniciando-se a avaliação no primeiro trimestre de 2006.

§ 1º A avaliação será processada no mês seguinte ao do fechamento do trimestre, produzindo efeitos financeiros por igual período, a partir do mês subsequente ao do processamento.

§ 2º O resultado da primeira avaliação de desempenho gera efeitos financeiros a partir do início do período de avaliação, devendo ser compensadas, no mês de maio de 2006, eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 5º Compete ao Presidente do INSS definir as unidades de avaliação, os critérios e procedimentos específicos de avaliações de desempenho institucional e individual de acordo com os parâmetros estabelecidos neste Decreto.

Art. 6º Na avaliação de desempenho individual a que se refere o inciso II do § 1º do art. 3º serão observados os seguintes critérios:

- I - dedicação e compromisso com a instituição;
- II - conhecimento do trabalho e autodesenvolvimento;
- III - qualidade técnica do trabalho e produtividade;
- IV - iniciativa; e
- V - disciplina e relacionamento interpessoal com o público interno e externo.

Parágrafo único. A avaliação de desempenho individual será realizada pela chefia imediata do servidor.

Art. 7º Na definição dos procedimentos de que trata o art. 5º, será considerada a obrigatoriedade de cientificar o servidor quanto ao resultado de sua avaliação individual e a possibilidade de interposição de recurso.

§ 1º No caso de interposição de recurso pelo servidor, a chefia imediata poderá reconsiderar totalmente sua decisão, deferir parcialmente ou indeferir o pleito.

§ 2º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do recurso, a chefia imediata deverá encaminhar o processo, devidamente motivado, ao seu superior imediato, que apreciará de forma fundamentada os argumentos expostos por ambas as partes, modificando total ou parcialmente a decisão anterior ou mantendo-a.

§ 3º Sendo mantida ou modificada parcialmente a decisão da chefia imediata, na forma do § 2º, o servidor poderá encaminhar, no prazo de até dez dias a partir da ciência, recurso ao comitê instituído na forma do art. 8º, que o julgará em última instância.

§ 4º Os recursos interpostos por servidores avaliados em unidades distintas das Gerências Executivas serão analisados pelo Comitê instituído no âmbito da Diretoria de Recursos Humanos, observado o disposto no art. 8º.

Art. 8º Serão instituídos comitês de avaliação de desempenho no âmbito da Diretoria de Recursos Humanos e de cada Gerência Executiva, com a finalidade de julgar os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual.

§ 1º A composição e a forma de funcionamento dos comitês serão definidos em ato do Presidente do INSS.

§ 2º Cabe ao comitê de avaliação de desempenho propor alterações consideradas necessárias ao aperfeiçoamento do processo de avaliação, especificamente quanto aos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual, observado o disposto neste Decreto.

Art. 9º O servidor que tiver permanecido em exercício por período inferior a sessenta dias, dentro do ciclo de avaliação, não será avaliado individualmente, devendo ser observado para fins de pagamento da GDAMP o disposto nos arts. 10 ou 11 deste Decreto, conforme o caso.

Art. 10. Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da respectiva GDAMP, o servidor continuará percebendo o valor correspondente à pontuação individual obtida em sua última avaliação, até o início dos efeitos financeiros de sua primeira avaliação após o retorno, aplicando-se a avaliação institucional da Gerência Executiva de sua lotação no período.

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

Art. 11. Até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, o servidor nomeado no decurso do ciclo de avaliação receberá a respectiva GDAMP no valor correspondente a vinte pontos da parcela individual, aplicando-se a avaliação institucional da Gerência Executiva de sua lotação no período.

Parágrafo único. Aplica-se o disposto no caput aos servidores que retornarem de afastamento não remunerado.

Art. 12. Os ocupantes de cargos efetivos referidos no art. 1º que se encontrarem na condição de dirigentes máximos de Superintendência, de Gerência-Executiva e de Agência da Previdência Social, de Chefia de Gerenciamento de Benefícios por Incapacidade, assim como de titulares de cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6 e 5, no INSS e no Ministério da Previdência Social perceberão a GDAMP em seu valor integral.

Art. 13. O servidor titular do cargo de Perito Médico da Previdência Social da Carreira de Perícia Médica da Previdência Social ou do cargo de Supervisor Médico-Pericial da Carreira de Supervisor Médico-Pericial, em efetivo exercício nas atividades a que se refere o [art. 2º da Lei nº 10.876, de 2004](#), no Ministério da Previdência Social ou no INSS, perceberá a parcela da GDAMP referente à avaliação de desempenho institucional no valor correspondente ao atribuído à Gerência Executiva ou unidade organizacional à qual estiver vinculado e a parcela da GDAMP referente à avaliação de desempenho individual de acordo com o resultado de sua avaliação, na forma como preceitua o art. 5º.

Art. 14. O titular de cargo efetivo referido no art. 1º que não se encontre em exercício no INSS ou no Ministério da Previdência Social fará jus, excepcionalmente, à GDAMP nas seguintes situações:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República, perceberá a GDAMP calculada com base nas mesmas regras previstas no art. 13;

II - o servidor investido em cargo em comissão de Natureza Especial, DAS 6, DAS 5, ou equivalentes, perceberá a GDAMP em valor calculado com base no disposto no art. 12; e

III - o servidor investido em cargo em comissão DAS 4, ou equivalente, perceberá a GDAMP no valor de setenta e cinco por cento do seu valor máximo.

Art. 15. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 16. Fica revogado o [Decreto nº 5.275, de 19 de novembro de 2004](#).

Brasília, 14 de fevereiro de 2006; 185º da Independência e 118º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA
Paulo Bernardo Silva
Nelson Machado

Este texto não substitui o publicado no DOU de 15.2.2006