



**Presidência da República**  
**Casa Civil**  
**Subchefia para Assuntos Jurídicos**

**DECRETO Nº 7.645, DE 21 DE DEZEMBRO DE 2011.**

Regulamenta os arts. 7º e 10 da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001, dispondo sobre o desenvolvimento dos empregados e sobre o Bônus Semestral de Desempenho de Atividade Hospitalar dos empregos públicos do Hospital das Forças Armadas.

**A PRESIDENTA DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto nos arts. 7º e 10 da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001,

**DECRETA:**

Art. 1º Este decreto regulamenta o desenvolvimento do empregado e o Bônus Semestral de Desempenho de Atividade Hospitalar - BDAH dos empregados públicos do Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas - HFA, de que tratam os [arts. 7º e 10 da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001](#).

Art. 2º O desenvolvimento do empregado do Quadro de Pessoal do Hospital das Forças Armadas nos empregos públicos de Especialista em Saúde - Área Médico-Odontológica e Especialistas em Saúde - Área Complementar, de nível superior, e de Técnico em Saúde, de nível médio, ocorrerá mediante promoção.

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

I - avaliação de desempenho individual - o monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do empregado nos empregos públicos do Quadro de Pessoal do HFA;

II - avaliação de desempenho institucional - aferição do alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas;

III - promoção - a passagem do empregado para o nível de salário imediatamente superior, dentro do mesmo emprego; e

IV - interstício - período mínimo de efetivo exercício exigido para a concessão de promoção.

Art. 4º Para fins de promoção dos empregados públicos do HFA deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - cumprimento do interstício mínimo de doze meses de efetivo exercício em cada nível;

II - resultado médio superior a setenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho, nos doze meses anteriores; e

III - no caso das promoções com mudança de classe, participação em eventos de capacitação cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do emprego, conforme disposto no Anexo a este Decreto.

Art. 5º O interstício necessário para a promoção será computado a contar do primeiro dia de trabalho no emprego público e:

I - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

II - suspenso nos casos em que o empregado se afastar sem remuneração, ressalvadas as hipóteses legalmente consideradas como de efetivo exercício para fins de promoção, sendo retomado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 6º Os atos de concessão da promoção deverão ser publicados em Boletim Interno do HFA e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o empregado houver completado os requisitos para promoção previstos no art. 4º.

Art. 7º Cabe ao HFA implementar programa permanente de capacitação, treinamento e desenvolvimento, destinado a assegurar a profissionalização dos empregados públicos.

§ 1º A capacitação e a qualificação observarão o plano anual de capacitação, referido no [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#), com o objetivo de aprimorar a formação dos empregados nos empregos públicos do quadro de pessoal do HFA.

§ 2º Para fins de promoção nos casos de que trata o inciso III do **caput** do art. 4º, poderão ser considerados

eventos de capacitação realizados em instituições nacionais ou estrangeiras, cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições dos empregos públicos.

§ 3º Os cursos de especialização, mestrado e doutorado, realizados em instituições nacionais ou estrangeiras devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

§ 4º Para fins de promoção, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez.

§ 5º Os eventos de capacitação, realizados antes da publicação deste Decreto, cujo conteúdo programático guarde inteira correlação com as atribuições do emprego ocupado e com a área de atuação do empregado poderão ser considerados para fins de promoção, desde que obtidos a partir de 16 de maio de 2001.

Art. 8º Em caso de afastamento considerado como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, por tempo superior a dois terços do ciclo avaliativo, o empregado não será avaliado e perceberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho individual para fins de promoção, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. Caso o empregado, mesmo que recém-nomeado, na situação prevista no **caput**, não tenha sido avaliado anteriormente e não tenha cumprido o mínimo de dois terços do ciclo avaliativo, não será avaliado e não concorrerá à promoção, até que seja processada sua avaliação.

Art. 9º O empregado que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional ou órgão durante todo o período avaliativo será avaliado pela chefia imediata de onde tiver permanecido por maior tempo.

Art. 10. O empregado avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados da data do recebimento da cópia de todos os dados sobre a sua avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será apresentado à unidade de recursos humanos, que o encaminhará à chefia imediata do empregado para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias úteis, 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 empregado e à comissão de acompanhamento de que trata o art. 14.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à comissão de acompanhamento de que trata o art. 14, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do HFA, intimando-se o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do empregado aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação 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 O empregado dos empregos públicos do Quadro de Pessoal do HFA será avaliado por sua chefia imediata, conforme a atribuição de pontuação para cada um dos fatores de que trata o § 1º multiplicados pelos seguintes pesos:

- I - peso três ao fator de que trata o inciso I do § 1º;
- II - peso dois aos fatores de que tratam os incisos II, IV e V do § 1º; e
- III - peso um ao fator de que trata o inciso III do § 1º.

§ 3º Para fins de pagamento do BDAH, além dos fatores de que trata o **caput**, a avaliação de desempenho individual deverá considerar as metas individuais de desempenho de que trata o § 5º do art. 12.

§ 4º Para fins de promoção, a avaliação de desempenho individual deverá ocorrer semestralmente, podendo ser consideradas as avaliações realizadas para fins de pagamento do BDAH.

Art. 12. 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 serão fixadas semestralmente, em portaria do dirigente máximo do HFA, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o HFA não tenha dado causa a tais fatores.

§ 2º As metas referidas no § 1º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados às atividades da HFA, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 3º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, ou com Diretrizes do Ministério da Defesa; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas institucionais globais.

§ 4º As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 3º deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais e serão definidas por critérios objetivos, sendo as equipes de trabalho segmentadas de acordo com a natureza de atividade, ou unidades da estrutura organizacional do HFA, ou de forma prevista no ato de que trata o art. 13.

§ 5º Para fins de pagamento do BDAH, as metas intermediárias deverão ser distribuídas em metas de desempenho individual entre os membros da equipe e comporão o Plano de Trabalho de cada unidade do HFA, sendo estas metas previamente acordadas, salvo situações devidamente justificadas, entre o empregado e sua chefia de trabalho.

§ 6º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período semestral deverão ser amplamente divulgados pelo HFA, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

Art. 13. Os procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de concessão do BDAH, regulamentados por este Decreto, serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Defesa, observada a legislação vigente, podendo haver delegação para o dirigente máximo do HFA.

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

I - os critérios, as normas, os procedimentos e os controles necessários à implementação da promoção e do BDAH;

II - identificação dos responsáveis pela observância dos critérios e procedimentos de avaliação de desempenho para fins de promoção e do BDAH em cada unidade de avaliação;

III - os fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual, além daqueles estabelecidos neste Decreto;

IV - o peso relativo de cada fator;

V - 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;

VI - os procedimentos relativos ao encaminhamento de recursos por parte do empregado avaliado;

VII - as unidades da estrutura organizacional qualificadas como unidades de avaliação; e

VIII - a composição da Comissão de que trata o art. 14.

Art. 14. Será instituída, no âmbito do HFA, por intermédio de ato de seu dirigente máximo, Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, que participará de todas as etapas da avaliação de desempenho.

§ 1º A CAD será formada por representantes indicados pelo dirigente máximo do HFA e por membros indicados pelos empregados de que trata este Decreto.

§ 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 em ato do dirigente máximo do HFA.

§ 4º Somente poderão compor a CAD empregados em exercício no HFA que não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 15. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da unidade de recursos humanos do HFA.

Art. 16. A CAD para acompanhamento da avaliação de desempenho para fins de promoção, poderá ser a mesma instituída para fins de acompanhamento da avaliação de desempenho para pagamento do BDAH.

Art. 17. O BDAH, devido aos ocupantes dos empregos públicos de que trata o art. 1º, em efetivo exercício no HFA, será atribuído em função do efetivo desempenho do empregado, bem como de metas de desempenho institucional do HFA.

Art. 18. O BDAH será pago no percentual de até quinze por cento, incidente sobre a soma dos salários percebidos pelo empregado, respeitada a seguinte distribuição:

I - cinquenta por cento serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual;

II - cinquenta por cento serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 19. O período de avaliação individual e institucional será o semestre civil, com a correspondente percepção do BDAH em março e setembro.

§ 1º 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.

§ 2º O ciclo da avaliação compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 3º do art. 12;

II - estabelecimento de metas de desempenho individual e institucional, de que tratam os §§ 1º e 5º do art. 12, firmados no início do ciclo de avaliação entre o gestor e cada equipe;

III - acompanhamento do desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 14, de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

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

V - publicação do resultado final da avaliação; e

VI - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações, com possibilidade de interposição de recurso na forma prevista neste Decreto.

§ 3º O BDAH será processado no mês de agosto, referente ao desempenho no período de 1º de janeiro a 30 de junho, e no mês de fevereiro, referente ao desempenho no período de 1º de julho a 31 de dezembro.

§ 4º O BDAH somente produzirá efeitos financeiros se o empregado tiver permanecido em exercício das atividades inerentes ao respectivo emprego por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 5º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o empregado recém contratado e aquele que tenha afastamento sem remuneração ou de outros afastamentos sem direito à percepção do BDAH, no decurso do ciclo de avaliação, receberá o bônus no percentual de cinco por cento incidentes sobre o salário.

Art. 20. Os empregados que não permanecerem em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação serão avaliados pela chefia imediata de onde houverem permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o empregado 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. 21. Aos ocupantes dos empregos de que trata o 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 HFA a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos empregados.

Parágrafo único. É permitida, a qualquer interessado, a consulta a todos os documentos dos processos administrativos de avaliação de desempenho individual, mediante solicitação, por escrito, à unidade de recursos humanos do HFA.

Art. 22. Aos empregados que cumpriram interstício até a data de início da vigência deste Decreto serão concedidas as promoções não efetuadas por falta de regulamentação do [art. 7º da Lei nº 10.225, de 15 de maio de 2001](#), considerando-se para tanto os resultados da primeira avaliação efetuada nos termos deste Decreto.

§ 1º A contagem do interstício terá início a partir do primeiro dia de trabalho do empregado, observado em qualquer caso o disposto no art. 5º.

§ 2º O disposto neste artigo não terá efeitos financeiros retroativos.

Art. 23. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 21 de dezembro de 2011; 190º da Independência e 123º da República.

DILMA ROUSSEFF  
*Celso Luiz Nunes Amorim*  
*Miriam Belchior*

Este texto não substitui o publicado no DOU de 22.12.2011

#### ANEXO

#### REQUISITOS MÍNIMOS DE CARGA HORÁRIA PARA FINS DE PROMOÇÃO

Tabela 1 - Empregos de nível superior

CLASSES	CARGA HORÁRIA MÍNIMA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE C" PARA A "CLASSE D"	240 HORAS/AULA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE B" PARA A "CLASSE C"	180 HORAS/AULA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE A" PARA A "CLASSE B"	120 HORAS/AULA

Tabela 2 - Empregos de nível intermediário

CLASSES	CARGA HORÁRIA MÍNIMA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE C" PARA A "CLASSE D"	120 HORAS/AULA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE B" PARA A "CLASSE C"	90 HORAS/AULA
CARGA HORÁRIA MÍNIMA DE CAPACITAÇÃO PARA PROMOÇÃO DA "CLASSE A" PARA A "CLASSE B"	60 HORAS/AULA