

Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
Secretaria de Gestão Pública
Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal
Coordenação-Geral de Aplicação das Normas

NOTA INFORMATIVA Nº 38/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP

Assunto: Consulta acerca do impacto do afastamento cautelar sobre o processamento de avaliação de desempenho.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério dos Transportes – CGGP/MT, acerca de possível impacto sobre o processamento da avaliação de desempenho para fins de pagamento da gratificação de desempenho de servidor afastado cautelarmente por força de decisão proferida em processo de improbidade administrativa.

2. Após análise, conclui-se:

a) pela manutenção e aplicabilidade do entendimento esposado na NOTA TÉCNICA Nº 139/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, no sentido de que o servidor que não tenha participado de, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação, continuará percebendo a gratificação a que fizer jus em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno, conforme disposto no Decreto nº 7.133, de 2010; e

b) a soma do interstício mínimo de 2/3 de um período completo de avaliação deve **considerar exatamente os meses e os dias em que o servidor esteve no real exercício das atividades referentes ao plano de trabalho previamente acordado com a chefia**, descontando-se os períodos de usufruto de licenças e **afastamentos**. O não cumprimento, na íntegra, dos meses/dias equivalentes aos 2/3 do período completo do ciclo avaliativo inabilitará o servidor à avaliação individualmente.

3. Pela restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente – CGGP/MMA para conhecimento e providências de sua alçada.

INFORMAÇÕES

4. A presente consulta tem por finalidade elucidar possível impacto sobre o processamento da avaliação de desempenho de servidor afastado cautelarmente e sem prejuízo da remuneração, conforme determina a Portaria nº 1.132, de 13 de novembro de 2013, fls. 03.

5. Observe-se que a portaria retromencionada tratou de garantir a remuneração do servidor durante o seu afastamento, o que s.m.j., foi cumprido à risca, uma vez que não consta dos autos qualquer menção em contrário. Portanto, a questão central se refere, primordialmente, à participação do servidor no ciclo avaliativo com vistas à percepção dos efeitos financeiros decorrentes.

6. Os afastamentos considerados como de efetivo exercício e, portanto, considerados para todos os fins, são aqueles elencados nos arts. 97 e 102 da Lei nº 8.112, de 1990, dentre os quais não consta o afastamento cautelar.

7. Assim, ausente a possibilidade de contagem desse tempo para a finalidade pretendida, resta verificar se o servidor participou de, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período completo daquele ciclo avaliativo, o que corresponderia a 8 (oito) meses. Para melhor visualização da situação, observemos o quadro a seguir:

Duração do ciclo	2/3 de um período completo do ciclo avaliativo	Período em que o servidor esteve afastado cautelarmente.	Participação do servidor no ciclo avaliativo
01/09/2013 a 31/08/2014 (12 meses)	8 meses	14/11/2013 a 28/04/2014 (aproximadamente 5 meses e 14 dias)	Aproximadamente 6 meses e 16 dias

8. Assim, tendo em vista que a participação do servidor naquele ciclo avaliativo foi inferir a 8 meses em razão do afastamento sem direito à percepção da gratificação de desempenho, este não poderá ser avaliado individualmente, conforme entendimento em vigor no âmbito do SIPEC, já consubstanciado na NOTA TÉCNICA Nº 139/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de setembro de 2014¹, razão pela qual continuará percebendo a gratificação a que fizer jus em valor correspondente ao da última

¹ Disponível para consulta, na íntegra, no seguinte endereço eletrônico: www.servidor.gov.br link legislação.

pontuação obtida, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno, conforme disposto no Decreto nº 7.133, de 2010.

9. Ademais, há que se considerar ainda que, a percepção da pontuação referente à avaliação individual envolve outros critérios que devem ser cumpridos, dentre os quais o cumprimento das atividades pactuadas no plano de trabalho previamente acordado com a chefia imediata.

10. Com essas informações, restituímos os autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério dos Transportes – CGGP/MT para conhecimento e providências de sua alçada.

À deliberação da Senhora Coordenadora-Geral.

Brasília, 24 de março de 2015.

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Técnica da DILAF

MARCIA ALVES DE ASSIS
Chefe da Divisão de Direitos, Vantagens,
Licenças e Afastamentos – DILAF

De acordo. Restitua-se à Coordenação-Geral de Gestão de do Ministério dos Transportes – CGGP/MT, na forma proposta.

Brasília, 24 de março de 2015.

ANA CRISTINA SÁ TELES D'AVILLA
Coordenadora-Geral de Aplicação das Normas