

NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº-03/2010/DENOP/DERET/SRH/MP

ASSUNTO: Consulta acerca da aplicação do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

Referência: Documento nº [REDACTED]

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio do Ofício nº 617/CGRH-MDIC, de 12 de agosto de 2010, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – CGRH/MDIC submete consulta quanto à aplicação do Decreto nº 7.133, de 2010.

ANÁLISE

2. Ao analisar os autos, nota-se que a problemática enfrentada cinge-se quanto ao 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho dos servidores do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior –MDIC, que compreenderá o período de 1º de junho a 31 de agosto de 2010. Assim, o órgão em questão submete à apreciação os seguintes entendimentos referentes a casos diversos:

Casos	Entendimento do Órgão
a) – Licenças e Afastamentos (tratamento da saúde, gestante, prêmio, capacitação)	- Será avaliado o servidor que tiver, pelo menos, 1 dia de efetivo exercício dentro do período.
b) – Servidores que optaram pela Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE	-Serão avaliados para efeito de pagamento retroativo a jan/2009 até a data da opção pela GDACE. - A partir da data da opção, não fazem jus a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE. - Não serão avaliados para os próximos ciclos da GDPGPE.
c) – Servidores que entraram em exercício em 2010 antes do início do 1º ciclo avaliativo, que solicitaram vacância ou exoneração dentro do período avaliativo.	-Serão avaliados e farão jus à GDPGPE a partir da data do exercício até a data da saída.
d) – Servidores que solicitaram vacância ou exoneração antes da regulamentação da GDPGPE no MDIC.	Não serão avaliados e não farão jus ao retroativo do GDPGPE.

3. Inicialmente, devemos observar que a avaliação de desempenho individual corresponde a uma análise sistemática do desempenho do profissional em função das atividades que realiza, no alcance das metas estabelecidas, dos resultados alcançados e do seu potencial. Nessa perspectiva, essa avaliação auxilia na identificação das causas do desempenho satisfatório ou insatisfatório do servidor, possibilitando sua correção com a participação do avaliado.

4. A avaliação de desempenho institucional é um instrumento de acompanhamento contínuo das atividades e da implementação de mudanças necessárias propostas, que visa a aferir o alcance das metas organizacionais. O propósito de toda a avaliação é assegurar a continuidade

das atividades do órgão. Em suma, a avaliação do desempenho institucional é um conjunto de metas com vistas a fornecer suporte à tomada de decisão e às atividades de uma instituição e visa monitorar o cumprimento da missão, alcance dos objetivos e das prioridades, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas da instituição.

5. Por isto, a avaliação de desempenho - constitui uma importante ferramenta de Gestão de Pessoas na medida em que corresponde a uma análise do desempenho do servidor e da instituição no alcance das metas e resultados estabelecidos – fornece instrumentos, em última análise, que podem mensurar a eficiência, eficácia e efetividade das políticas públicas com vistas a melhor prestação de serviços à população.

REGRAS GERAIS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

6. Preliminarmente, cabe destacar que o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, regulamentou os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, bem como o pagamento de Gratificação de Desempenho, dentre as quais a Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE.

7. Resta claro, então, que a avaliação de desempenho tem como finalidade a aferição do alcance das metas estabelecidas na busca de melhores índices de produtividade nos vários níveis da organização – institucional, de equipes e individual. O seu objetivo é mensurar se o servidor e o órgão estão se desenvolvendo adequadamente para o alcance dos objetivos da instituição, sendo a aplicação dos métodos de avaliação utilizados subsidiariamente para pagamento de gratificação que tenha por base o desempenho.

8. O Decreto nº 7.133, de 2010, estabeleceu em seu art. 10, que as avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período, tendo o ciclo avaliativo duração de 12 meses - exceto no primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior - compreendendo as seguintes etapas:

- I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 1º do art. 5º;
- II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais de que trata o inciso II do § 1º do art. 5º;
- III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 23, ao longo do ciclo de avaliação;
- IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;
- V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;
- VI - publicação do resultado final da avaliação; e
- VII - retorno aos avaliados, visando a discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

9. As etapas supracitadas serão estabelecidas com base no contido no Plano de Trabalho de cada unidade de avaliação do órgão, que compreenderá, no mínimo, dentre outros, as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas, bem como as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações,

devendo abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, na qual cada servidor deverá estar vinculado individualmente a pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo. (art. 2º, inc. V e art. 6º do Decreto nº 7.133, de 2010).

10. Destaque-se que a instituição do plano de trabalho visa ao estabelecimento das metas de desempenho individual e das metas intermediárias de desempenho institucional (art. 6º c/c §6º do art.5º, do Decreto nº 7.133, de 2010).

11. Frise-se que o art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010, dispõe que a avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 6º do referido Decreto por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

PRIMEIRO CICLO AVALIATIVO

12. O primeiro ciclo de avaliação visará a aferição do desempenho dos servidores e do órgão em que se encontram, tendo como referência as metas globais e intermediárias da unidade, estando revestido de peculiaridades que fogem à regra dos demais ciclos, dentre as quais destacamos:

os servidores serão avaliados apenas pela chefia imediata;
o período avaliativo poderá ter duração inferior a doze meses; e
poderá ser utilizado o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade.

13. Em regra, o órgão ou entidade deverá ter o seu desempenho institucional aferido. No primeiro ciclo, excepcionalmente, o ente que fora submetido a uma avaliação institucional pretérita não necessitará ser avaliado institucionalmente, momento em que utilizará o último percentual apurado a título de avaliação institucional, para fins de pagamento desta parcela da gratificação de desempenho.

14. Caso o órgão opte pela situação relatada no parágrafo anterior - utilizar o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional – inexistirá a finalidade da instituição do plano de trabalho, uma vez que não haverá aferição da avaliação institucional do órgão, nesse primeiro ciclo. Nesta situação, fica o avaliado desobrigado de cumprir o interstício mínimo de permanência no desempenho das atribuições do cargo estabelecido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010.

15. Esse entendimento é asseverado pela norma regulamentadora quando do §10 do art. 5º, estabelece que no primeiro período de avaliação o resultado institucional será utilizado para fins de pagamento da respectiva parcela das gratificações de desempenho, vejamos:

Art. 5º 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.

(...)

§ 9º No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 8º.

§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o caput do art. 7º disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, tendo em vista o planejamento institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas. (grifo nosso)

16. Nesse passo, a avaliação de desempenho institucional, no primeiro ciclo avaliativo, será utilizada para fins de pagamento, porquanto na avaliação de desempenho individual, o órgão ou entidade, com vistas à sua aferição, poderá somente observar as etapas estabelecidas no art. 10 e os fatores estabelecidos no art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, desde que o órgão opte por utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita.

17. No entanto, caso o órgão pretenda propor o alcance de metas intermediárias de desempenho institucional e individual para aferição das metas globais no primeiro ciclo de avaliação, deverá implantar plano de trabalho com o fito de cumprir as ações nele relacionadas, nessa hipótese, em regra, o servidor deverá permanecer em exercício em pelo uma das ações estabelecidas no documento em questão, por no mínimo 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação, de acordo com o parágrafo único do art. 6º e art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, a fim de fazer jus aos efeitos financeiros da avaliação de desempenho individual.

18. Consta nos autos que o MDIC, excepcionalmente, para o primeiro ciclo da avaliação, utilizará o último resultado das metas de desempenho institucional, de acordo com o §1º da Portaria nº 124, de 27 de maio de 2010.

CONCLUSÃO

19. Assim, quanto ao questionamento no item “a”, como o MDIC utilizou o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional, inexistente a finalidade de implementar o plano de trabalho. Portanto, neste primeiro ciclo, fica o avaliado desobrigado de cumprir o interstício mínimo no desempenho das atribuições do seu cargo no período completo de avaliação, para fazer jus a ser avaliado, e, conseqüentemente, perceber os efeitos financeiros da parcela individual e institucional da gratificação de desempenho. Desse modo, deve restar claro que essa situação específica somente é aplicada ao primeiro ciclo avaliativo, em razão de suas particularidades, não albergando as avaliações de desempenho individual e institucional nos ciclos posteriores.

20. Saliente-se que aos servidores que percebem a GDPGPE o resultado da primeira avaliação de desempenho gera efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2009, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor, em observância ao que dispõe o § 6º do art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 2006.

21. Desta feita, os efeitos financeiros de forma retroativa são concernentes ao servidor somente quando processada a sua **primeira avaliação de desempenho**, não albergando avaliações posteriores.

22. Em complemento à resposta do questionamento “a” da consulente, nos casos em que o servidor se encontrar afastado ou licenciado, período esse considerado pela Lei nº 8.112,

de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, durante **todo** o primeiro ciclo avaliativo, a gratificação de desempenho deverá ser paga no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno, de acordo com o art. 16 do Decreto nº 7.133, de 2010.

23. Nos casos de 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 de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro.

24. Em resposta aos questionamentos “c” e “d” promovidos pela consulente, nos casos de vacância, aqui compreendidos: aposentadoria, exoneração e falecimento, concernente ao primeiro ciclo de avaliação de desempenho, devem-se fazer as seguintes observações:

I) Caso o órgão opte por utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor não terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que solicitar aposentadoria, exoneração e o servidor falecido no decurso do ciclo avaliativo, farão jus a serem avaliados, bem como à percepção dos efeitos financeiros retroativos da GDPGPE.

II) Caso o órgão opte por não utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que solicitar aposentadoria, exoneração e o servidor falecido, farão jus a serem avaliados com vistas à percepção dos efeitos financeiros retroativos do GDPGPE, desde que cumpram, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

III) Caso o servidor tenha solicitado aposentadoria, exoneração ou tenha falecido antes do primeiro ciclo avaliativo da GDPGPE estabelecido pelo órgão, não será avaliado e conseqüentemente não fará jus à percepção dos efeitos financeiros retroativos desta gratificação.

25. Em caso de vacância por posse em outro cargo inacumulável, concernente ao primeiro ciclo de avaliação de desempenho, deve-se fazer as seguintes observações:

I) Caso o órgão opte por utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor não terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que solicitar vacância por posse em outro cargo inacumulável e no novo cargo permanecer percebendo a mesma gratificação, fará jus a ser avaliado no novo órgão, bem como perceber os efeitos financeiros retroativos da gratificação a que faça jus, independentemente do nível do cargo que ocupou, desde que não tenha havido quebra de vínculo. Nessa situação, o ônus do pagamento da referida gratificação será do órgão que avaliar o servidor.

II) Caso o órgão opte por não utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor

terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que solicite vacância por posse em outro cargo inacumulável fará jus a ser avaliado, bem como a percepção dos efeitos financeiros retroativos da GDPGPE, desde que o ato que gerou a vacância ocorra dentro do período avaliativo, cujo interstício mínimo tenha sido cumprido. Neste caso, o ônus será do órgão que avaliar o servidor.

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA DE CARGOS ESPECÍFICOS

26. Com a edição da Lei nº 12.277, de 2010, é facultado aos servidores que se encontram em Plano de Carreira e Cargos e que sejam ocupantes dos cargos de nível superior de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, elencados no anexo XII da Lei nº 12.277, de 2010, optarem pela Estrutura Remuneratória Especial, momento em que será devida a Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos – GDACE.

27. A GDACE será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões ao valor estabelecido no Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 2010, e produzirá efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2010.

28. Até que sejam regulamentados e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores supracitados perceberão a GDACE em valor correspondente a 80% (oitenta por cento) de seu valor máximo, observada a classe e o padrão do servidor, conforme estabelecido no Anexo XIV da Lei nº 12.277, de 2010.

29. Assim em resposta ao questionamento “b” da consulente, quanto aos servidores que percebiam a GDPGPE e optaram pela Estrutura Remuneratória Especial no decurso do primeiro ciclo avaliativo devem-se fazer as seguintes observações:

I) Caso o órgão opte por utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor não terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que dentro do período avaliativo concernente à GDPGPE, optar pela Estrutura Remuneratória Especial, fará jus a ser avaliado, bem como à percepção dos efeitos financeiros retroativos da GDPGPE, até o momento da opção.

II) Caso o órgão opte por não utilizar no primeiro período de avaliação o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional pretérita: o servidor terá que cumprir o interstício mínimo exigido no art. 11 do Decreto nº 7.133, de 2010. Assim, o servidor que optar pela Estrutura Remuneratória Especial dentro do período avaliativo concernente à GDPGPE deverá cumprir o interstício mínimo de 2/3 (dois terços) do período completo de avaliação para fazer jus a ser avaliado, bem como à percepção dos efeitos financeiros retroativos da GDPGPE.

III) Aos servidores que optaram pela Estrutura Remuneratória Especial de Cargos Específicos antes do estabelecimento do primeiro ciclo avaliativo da GDPGPE poderão ser avaliados – uma vez que essa avaliação individual tem por finalidade, entre outras, de ser utilizada como instrumento de gestão, com a identificação de

aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional (art. 12 do Decreto nº 7.133, de 2010). Todavia, tal avaliação não gerará efeitos financeiros em qualquer das gratificações de desempenho que o servidor tenha percebido ou perceba, haja vista que o servidor deixou de fazer jus à GDPGPE quando da opção e a GDACE ainda não se encontra regulamentada.

30. Importa, por derradeiro, destacar que nos termos do § 19 do art. 22 da Lei nº 12.277, de 2010, a GDACE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

31. Com estes esclarecimentos, submetemos o assunto à consideração das instâncias superiores, sugerindo a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior – CGRH/MDIC, para conhecimento e providências.

Brasília, 26 de outubro de 2010.

MÁRCIAA. ASSIS
Agente Administrativo

CLEONICE S. OLIVEIRA
Agente Administrativo

TEOMAIR C. DE OLIVEIRA
Chefe da DILAF

De acordo. À consideração superior.

Brasília, 28 de outubro de 2010.

GERALDO ANTONIO NICOLI
Coordenador-Geral de Elaboração,
Sistematização e Aplicação das Normas

SIMONE MARIA VIEIRA DE VELASCO
Coordenadora-Geral de Avaliação de Desempenho

De acordo. À consideração do Senhor Secretário de Recursos Humanos.

Brasília, 05 de novembro de 2010.

VALÉRIA PORTO
Diretora do Departamento de Normas
e Procedimentos Judiciais

MARCELA TAPAJÓS E SILVA
Diretora do Departamento
de Relações de Trabalho

Aprovo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ministério do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, para conhecimento e demais providências.

Brasília, 8 de novembro de 2010.

DUVANIER PAIVA FERREIRA
Secretário de Recursos Humanos