

MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Nota Técnica nº 10719/2019-MP

Assunto: Avaliação de Desempenho Individual e Institucional para fins de pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA - Ministério do Meio Ambiente

Referência: Processo/documento nº 03154.005845/2019-44

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formulada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente (CGGP/MMA), por meio da Nota Técnica nº 533/2019-MMA, de 25 de abril de 2019, fls. 194-199, para manifestação da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP, na qualidade de órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal - SIPEC, acerca de procedimentos específicos a serem adotados para conclusão do 8º Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional, considerando as alterações regimentais decorrentes da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, e do Decreto nº 9.672, de 02 de janeiro de 2019.
2. Após análise, conclui-se que, para apuração do resultado do 8º ciclo avaliativo, poderão ser repetidas as notas apuradas no último ciclo de avaliação de desempenho.
3. Em relação aos servidores que não foram avaliados no 7º ciclo avaliativo, por terem retornado de licença sem vencimento, de cessão, de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho ou sejam recém nomeados, esses só poderão ser avaliados ao término do 8º ciclo de avaliação se tiverem permanecido por, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período avaliativo no real exercício das atividades referentes ao plano de trabalho previamente acordado com a chefia. O não cumprimento, na íntegra, dos meses/dias equivalentes aos 2/3 (dois terços) do período completo do ciclo avaliativo inabilitará o servidor à avaliação individual.

ANÁLISE

4. A consulta apresentada pela CGGP/MMA trata, especificamente, da apuração das notas referentes às avaliações individuais e institucionais do 8º Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional do MMA, realizado no período de 01 de junho de 2018 a 31 de maio de 2019, em face da edição da Medida Provisória nº 870/2019 e do Decreto nº 9.672/2019.
5. Segundo o órgão setorial, com o advento da Medida Provisória nº 870/2019, que estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios, as competências atribuídas ao MMA foram modificadas, resultando nas atribuições apresentadas no art. 39 da referido normativo, *in verbis*:

Art. 39. Constitui área de competência do Ministério do Meio Ambiente:

 - I - política nacional do meio ambiente;
 - II - política de preservação, conservação e utilização sustentável de ecossistemas, biodiversidade e florestas;
 - III - estratégias, mecanismos e instrumentos econômicos e sociais para a melhoria da qualidade ambiental e o uso sustentável dos recursos naturais;
 - IV - políticas para a integração do meio ambiente e a produção econômica;
 - V - políticas e programas ambientais para a Amazônia; e
 - VI - estratégias e instrumentos internacionais de promoção das políticas ambientais.

Parágrafo único. A competência do Ministério do Meio Ambiente sobre florestas públicas será exercida em articulação com o Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento.
6. Também relata a CGGP/MMA que o Serviço Florestal Brasileiro e o Conselho Nacional de Recursos Hídricos passaram a compor a estrutura do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento e do Ministério do Desenvolvimento Regional, respectivamente.

7. Em decorrência da definição das novas competências atribuídas àquele ministério, foi publicado o Decreto nº 9.672/2019, que entrou em vigor em 30 de janeiro de 2019, aprovando a nova estrutura regimental e o quadro demonstrativo dos cargos em comissão e das funções de confiança daquela pasta, e substituindo cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS por Funções Comissionadas do Poder Executivo - FCPE.

8. Com isso, apesar de o MMA ter sido mantido no rol de ministérios apresentados no art. 19 da Medida Provisória nº 870/2019, "*as mudanças na estrutura regimental alcançaram todos os níveis do MMA, refletindo em exoneração e nomeação de novas chefias e na remoção de servidores entre as unidades organizacionais*", conforme expõe a CGGP/MMA.

9. Levando-se em consideração o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, a avaliação de desempenho consiste no "*monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e das entidades de lotação dos servidores integrantes dos planos de cargos e de carreiras abrangidos pelo art. 1º, tendo como referência as metas globais e intermediárias destas unidades*", devendo ser realizadas **anualmente** e produzindo efeitos financeiros mensais por igual período.

10. Ainda segundo o normativo citado, as gratificações de desempenho serão atribuídas aos servidores que a elas fazem jus **em função do desempenho individual, por meio de avaliação de fatores mínimos, bem como do alcance das metas de desempenho individual e institucional do órgão ou entidade de lotação do servidor.**

11. Ocorre que, com as mudanças na estrutura do MMA, diversos servidores passaram a atuar em novas unidades de avaliação, com diferentes chefias e equipes de trabalho, e, por conseguinte, exercendo atribuições distintas daquelas que deram origem às metas individuais pactuadas no início do ciclo, o que impossibilita a correta aferição do cumprimento, ao final do ciclo, das metas previamente estipuladas.

12. Quanto à avaliação institucional, o órgão setorial relata que, dentre as 6 (seis) unidades administrativas responsáveis pelas metas institucionais globais pactuadas no início do ciclo avaliativo, 5 (cinco) foram extintas na nova composição do MMA.

CONCLUSÃO

13. Sendo assim, este órgão central entende que o procedimento mais adequado para apuração das notas referentes ao 8º ciclo avaliativo é a repetição das notas apuradas no último ciclo, restando claro que essa orientação é pontual e aplica-se apenas para o caso em tela, não abrindo precedentes para repetições de notas avaliativas em hipóteses diversas.

14. Cumpre destacar que solução acima apresentada baseia-se no entendimento adotado por este órgão central em relação ao encerramento dos ciclos avaliativos nos órgãos afetados pela Medida Provisória nº 870/2019, exarado na Nota Técnica nº 9204/2019-MP, de 3 de maio de 2019, a qual está disponível para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

15. Em relação aos servidores que não foram avaliados no 7º ciclo avaliativo, por motivo de licenças ou afastamentos sem direito à percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental (GDAEM) ou da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente (GTEMA), deverá ser observado o entendimento pacificado por este órgão central do SIPEC, apresentado na Nota Técnica nº 139/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

16. Nesse sentido, esses servidores **só poderão ser avaliados ao término do 8º ciclo de avaliação se tiverem permanecido por, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período avaliativo no real exercício das atividades referentes ao plano de trabalho previamente acordado com a chefia.** O servidor que não cumprir, na íntegra, os meses/dias equivalentes aos 2/3 (dois terços) do ciclo completo de avaliação ficará inabilitado para a avaliação individual e continuará recebendo a respectiva gratificação de desempenho no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que participe de um período completo de avaliação e que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, conforme disposto no § 8º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

17. Diante do exposto, sugere-se a restituição dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério do Meio Ambiente para ciência do entendimento apresentado por este órgão central do SIPEC e demais providências.

À consideração superior.

CLÁUDIA BARBOSA SANTOS FERREIRA DE SOUZA
Analista em Ciência e Tecnologia

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Assistente

De acordo. Encaminhe-se ao Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal.

FLAVIA NASSER GOULART
Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

Aprovo. Encaminhe-se à CGGP/MMA, na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL
assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **FLÁVIA NASSER GOULART**, **Diretor**, em 10/05/2019, às 19:02.



Documento assinado eletronicamente por **CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA**, **Assistente Técnico-Administrativo**, em 13/05/2019, às 09:25.



Documento assinado eletronicamente por **CLÁUDIA BARBOSA SANTOS FERREIRA**, **Analista em Ciência e Tecnologia**, em 13/05/2019, às 09:38.



Documento assinado eletronicamente por **WAGNER LENHART**, **Secretário de Gestão de Pessoas**, em 13/05/2019, às 17:40.



A autenticidade do documento pode ser conferida no site [<https://seimp.planejamento.gov.br/conferir>], informando o código verificador **8483973** e o código CRC **2E53C0AA**.