



Nota Técnica SEI nº 7/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

Assunto: **Consolidação dos posicionamentos adotados pelo órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC concernentes à Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal – GDAPEF.**

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Considerando os diversos questionamentos submetidos à apreciação deste órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC quanto à concessão e manutenção da **Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal – GDAPEF**, esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital do Ministério da Economia - SGP/SEDGG/ME procederá à consolidação dos vários entendimentos exarados até o momento, de acordo com a legislação que rege a matéria e os opinativos do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta – CONJUR/PDG/ME, no que couber, com vistas a subsidiar a análise dos casos concretos no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional.

2. Salienta-se que os questionamentos já respondidos pelas extintas Secretarias que antecederam a Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, terão as manifestações identificadas, as quais estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

3.

ANÁLISE

4. A Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal – GDAPEF foi instituída pela Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, com alterações dadas pelas Lei nº 12.269, de 2010, e Lei nº 13.328, de 2016, que dispõe:

Art. 128. Ficam instituídas:

(...)

II - a Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - **GDAPEF**, devida aos titulares dos cargos de Agente Penitenciário Federal quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e nas dependências do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça, com efeitos financeiros a partir de 1º de março de 2008.

§ 1º A GDAPEN e a **GDAPEF** serão atribuídas em função do alcance de metas de desempenho individual do servidor e de desempenho institucional do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça. [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

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

§ 3º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 4º A GDAPEN e a GDAPEF serão pagas com observância dos seguintes limites:

I - máximo, 100 (cem) pontos por servidor; e

II - mínimo, 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido nos [Anexos LXXXIX e XC desta Lei](#), com efeitos financeiros a partir da data nele especificada.

§ 5º A pontuação referente à GDAPEN e à GDAPEF terá a seguinte distribuição:

I - até 20 (vinte) pontos percentuais de seus limites máximos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até 80 (oitenta) pontos percentuais de seus limites máximos serão atribuídos em função

dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

§ 6º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDAPEN e da GDAPEF.

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAPEN e da GDAPEF serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado da Justiça, observada a legislação vigente.

[\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas em ato do Ministro de Estado da Justiça. [\(Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

§ 9º Os valores a serem pagos a título de GDAPEN e de GDAPEF, respectivamente, serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante dos [Anexos LXXXIX e XC desta Lei](#), observados o nível, a classe e o padrão em que se encontrar posicionado o servidor.

Art. 129. Até que sejam publicados os atos a que se referem os §§ 7º e 8º do art. 128 desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDAPEN ou à GDAPEF perceberão a respectiva gratificação em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, conforme estabelecido nos [Anexos LXXXIX e XC desta Lei](#).

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O período de avaliação terá início a partir da publicação do ato de fixação das metas de desempenho institucional.

§ 3º O disposto no caput deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDAPEN e à GDAPEF.

§ 4º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão sem direito à percepção da GDAPEN ou da GDAPEF no decurso do ciclo de avaliação receberão a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

§ 5º Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDAPEN ou à GDAPEF continuará a perceber a respectiva gratificação em valor correspondente à da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 130. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a GDAPEN ou a GDAPEF, conforme o caso, em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

Art. 131. A GDAPEN e a GDAPEF não servirão de base de cálculo para quaisquer outros benefícios ou vantagens.

Art. 132. O servidor ativo beneficiário da GDAPEN ou da GDAPEF que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 133. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária, de que trata o art. 117 desta Lei, e de Agente Penitenciário Federal, de que trata o art. 122 desta Lei, em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF, respectivamente, da seguinte forma: [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de 2010\)](#)

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no § 9º do art. 128 desta Lei; e

II - os investidos em cargo em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça no período. [\(Redação dada pela Lei nº 12.269, de](#)

[2010\)](#)

Art. 134. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária de que trata o art. 117 desta Lei e de Agente Penitenciário Federal de que trata o art. 122 desta Lei que não se encontrarem em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, somente farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF quando:

I - em exercício no Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e no caso dos Agentes Penitenciários Federais também quando em exercício nas dependências do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça;

II - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I do caput deste artigo;

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do **caput** e investidos em cargos de natureza especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores (DAS) níveis 6, 5 ou 4, ou equivalentes, situação na qual perceberão a respectiva gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do período. [\(Redação dada pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

§ 1º A avaliação institucional considerada para o servidor alcançado pelos incisos I, II e III do **caput** será: [\(Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

I - a do órgão ou entidade onde o servidor permaneceu em exercício por mais tempo; [\(Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

II - a do órgão ou entidade onde o servidor se encontrar em exercício ao término do ciclo, caso ele tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes órgãos ou entidades; ou [\(Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

III - a do órgão de origem, quando requisitado ou cedido para órgão diverso da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional. [\(Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

§ 2º A avaliação individual do servidor alcançado pelos incisos I e II do **caput** será realizada somente pela chefia imediata quando a regulamentação da sistemática para avaliação de desempenho a que se refere o § 6º do art. 128 não for igual à aplicável ao órgão ou entidade de exercício do servidor. [\(Incluído pela Lei nº 13.328, de 2016\)](#)

Art. 135. Para fins de incorporação da GDAPEN ou da GDAPEF aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAPEN ou a GDAPEF será:

a) a partir de 1º de março de 2008, correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e

b) a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e

II - para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:

a) quando aos servidores que lhes deram origem, beneficiários da GDAPEN ou da GDAPEF, se aplicar o disposto nos [arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional no 41, de 19 de dezembro de 2003](#), e o [art. 3º da Emenda Constitucional no 47, de 5 de julho de 2005](#), aplicar-se-á o percentual constante das alíneas *a* e *b* do inciso I do caput deste artigo;

b) aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na [Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004](#).

5. Em suma, quanto à Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal – GDAPEF, conclui-se que:

I - é devida ao servidor lotado nas unidades dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional - DEPEN e nas dependências do Departamento de Polícia Federal - DPF, ambos integrantes da estrutura do atual Ministério da Justiça e Segurança Pública, que esteja no exercício das atribuições do seu respectivo cargo;

II - será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual do servidor e do desempenho institucional do DEPEN, de acordo com o plano de trabalho pactuado entre os gestores e as equipes;

III - não servirá de base para cálculos de quaisquer benefícios ou vantagens;

IV - o resultado da primeira avaliação de desempenho gerará efeitos financeiros a partir do início do primeiro período de avaliação para recebimento dessa gratificação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

V - o servidor ativo, beneficiário da GDAPEF que obtiver pontuação inferior a 50 (cinquenta por cento) da avaliação máxima **na avaliação individual** será imediatamente

submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do DEPEN;

VI - o cargo de Agente Penitenciário Federal, integrante da carreira de Agente Penitenciário Federal, de que trata a Lei nº 10.693, de 25 de junho de 2003, passou a denominar-se **Agente Federal de Execução Penal**, integrante da carreira de Agente Federal de Execução Penal a partir de janeiro/2017, de acordo com o art. 10 da Lei nº 13.327/2016; e

VII - o servidor titular de cargo efetivo de Agente Federal de Execução Penal que não estiver desenvolvendo suas atribuições no **DEPEN** somente fará jus à manutenção da GDAPEF, se configuradas as seguintes situações:

- **Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho:** o servidor continuará percebendo a GDAPEF, em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho após o retorno;
- **Quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República:** a GDAPEF será calculada com base nas regras aplicáveis como se o servidor estivesse em efetivo exercício no Departamento Penitenciário Nacional;
- **Nas hipóteses de requisição previstas em lei:** a GDAPEF será calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Departamento Penitenciário Nacional; e
- **Quando cedido para órgãos ou entidades distintos da Presidência ou Vice-Presidência da República, do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e Segurança Pública; o u investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5 e 4 ou equivalentes:** o servidor somente farão jus à GDAPEF quando investido em cargos de Natureza Especial ou em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores – DAS níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, calculada com base **no resultado da avaliação institucional do período;**

VIII - o servidor ocupante de cargo comissionado na forma do § 5º do art. 129 da Lei nº 11.907, de 2009, quando exonerado, continuará percebendo a GDAPEF em valor correspondente ao último valor obtido, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração;

IX - a GDAPEF não pode ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo;

X - o servidor que não fizer jus à percepção da GDAPEF e que esteja retornando de licença sem vencimento, de cessão ou sido nomeado **no decurso do ciclo avaliativo**, a gratificação será devida no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro;

XI - as avaliações referentes aos desempenhos individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais, por igual período; e

XII - para a incorporação da GDAPEF aos proventos de aposentadoria ou às pensões, o art. 135 da Lei nº 11.907, de 2009, apontou os seguintes critérios:

- a) para as aposentadorias e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004, a GDAPEN ou a GDAPEF será:
 1. a partir de 1º de março de 2008, correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e
 2. a partir de 1º de janeiro de 2009, correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e
- b) para as aposentadorias e pensões instituídas após 19 de fevereiro de 2004:
 1. quando aos servidores que lhes deram origem, beneficiários da GDAPEN ou da GDAPEF, se aplicar o disposto nos [arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003](#), e o [art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005](#), aplicar-se-á o percentual constante das alíneas a e b do inciso I do caput deste artigo;
 2. aos demais aplicar-se-á, para fins de cálculo das aposentadorias e pensões, o disposto na [Lei nº 10.887, de 18 de junho de 2004](#).

6. A Lei nº 11.907, de 2009, determinou, em seu art. 128, § 7º, que **os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAPEF seriam estabelecidos em ato do Ministro da Justiça** e que, até a edição desse ato e o processamento do resultado do primeiro período avaliativo para fins de atribuição da gratificação, o valor devido mensalmente ao servidor ativo corresponderia à última pontuação ou ao último percentual percebido a título de

gratificação de desempenho, que seria multiplicado pelo valor constante no Anexo XC da Lei, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

7. A partir da edição do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, foram regulamentados **os critérios e procedimentos gerais** para a realização das avaliações de desempenho individuais e institucionais e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho e, dentre elas, a **Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal – GDAPEF**.

8. Referido Decreto dispôs em seu art. 7º, que “*os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição das gratificações de desempenho regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, observada a legislação específica de cada gratificação de desempenho referida no art. 1º*”. E ainda, elencou todas as informações que deveriam integrar o ato a ser editado pelas autoridades competentes.

9. Em razão dessa previsão legal, o então Ministro de Estado da Justiça fez publicar a Portaria nº 3.146, de 5 de outubro de 2010, e a Diretora-Geral do Departamento Penitenciário Nacional, interina, editou a Portaria DEPEN nº 320, de 3 de junho de 2016, publicada no Diário Oficial da União de 13 de junho de 2016, cujas redações podem ser conferidas nos Anexos I e II desta Nota Técnica.

10. A partir da edição desses normativos específicos, o DEPEN já estava autorizado a realizar a primeira avaliação de desempenho individual e institucional e, conseqüentemente, o pagamento da GDAPEF.

11. Antes de prosseguir na análise das questões relativas à GDAPEF, cabe destacar que, a rigor, a GDAPEF é devida ao servidor que estiver no efetivo exercício das atribuições inerentes ao cargo do qual é titular, no respectivo órgão ou entidade de lotação e enquanto permanecer nessa condição. As exceções são aquelas previstas em leis específicas e na lei que institui a respectiva gratificação.

12. Dentre essas exceções estão as requisições revestidas do caráter de irrecusabilidade e que independem da anuência do órgão ou do servidor. Nesses casos, para evitar que o servidor seja prejudicado com um decesso remuneratório para o qual não tenha contribuído, a lei prevê que lhe sejam garantidos todos os direitos e vantagens como se estivesse em exercício no seu órgão de origem.

13. Assim, para os fins a que se propõe esta Nota Técnica, cabe citar alguns dos órgãos que, em razão de suas especificidades detém a prerrogativa de requisitar servidores de outros órgãos da Administração Pública Federal, dos Estados e Municípios quando autorizados por leis específicas, bem como os respectivos atos regulamentadores:

Do Ministério Público da União

Lei Complementar nº 75, de 1993

Art. 8º Para o exercício de suas atribuições, o Ministério Público da União poderá, nos procedimentos de sua competência:

(...)

III - requisitar da Administração Pública serviços temporários de seus servidores e meios materiais necessários para a realização de atividades específicas;

(...)

Art. 75. Incumbe ao **Procurador-Geral Eleitoral**:

(...)

IV - requisitar servidores da União e de suas autarquias, **quando o exigir a necessidade do serviço, sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.**

14. A Lei Complementar nº 75, de 1993, prevê, em seu art. 8º, III, que o Ministério Público da União - MPU pode requisitar serviços temporários de servidores da Administração Pública, e os meios necessários para a realização de atividades específicas e, em seu art. 75, que o Procurador-Geral Eleitoral poderá requisitar servidores de quaisquer órgãos da Administração Pública, quando assim exigir a necessidade do serviço, **sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.**

15. Observa-se que a LC nº 75, de 1993, trouxe duas situações distintas de requisição. Na primeira, a requisição é de serviços e de meios materiais para a sua execução, na segunda, de servidores. No caso da

requisição de servidores, de competência do Procurador-Geral Eleitoral, essa Lei Complementar garante a manutenção de todos os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos.

16. Em atenção a esse dispositivo, o órgão central do SIPEC exarou entendimento no sentido de que apenas as requisições amparadas pelo disposto no art. 75 daquela Lei, é que garantiriam a manutenção das respectivas gratificações de desempenho para os servidores requisitados. E ainda, que os servidores requisitados pelos demais órgãos que integram o MPU, ou por autoridades distintas do Procurador-Geral Eleitoral, não estavam abarcadas pelo disposto nesse artigo e, portanto, não faziam jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

17. Esse entendimento foi revisto a partir do novo posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, e passou a vigor nos termos da Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016, que, em resumo, dispõe:

- a) os servidores públicos requisitados pelo MPU nos termos do art. 8º, inciso III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus às respectivas gratificações de desempenho;
- b) as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção das gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4; e
- c) a requisição prevista no art. 8º, inciso III, da LC nº 75, de 1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado de 1 (um) ano.

18. Concernente às requisições efetivadas pela **Defensoria Pública da União – DPU**, o entendimento vigente era no sentido de que se tratava de ato irrecusável e que garantia ao servidor requisitado, **todos os direitos e vantagens a que fizesse jus no respectivo órgão de lotação, até que fosse formado o seu quadro Permanente de Pessoal.**

19. Entretanto, em 7 de agosto de 2013, foi publicada no Diário Oficial da União – DOU, a Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, que incluiu a seguinte redação ao art. 134 da Constituição Federal de 1988:

Art. 134..

§ 2º Às Defensorias Públicas Estaduais são asseguradas autonomia funcional e administrativa e a iniciativa de sua proposta orçamentária dentro dos limites estabelecidos na lei de diretrizes orçamentárias e subordinação ao disposto no art. 99, § 2º. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)](#)

§ 3º Aplica-se o disposto no § 2º às Defensorias Públicas da União e do Distrito Federal. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 74, de 2013\)](#)

20. A partir dessa alteração, o entendimento do órgão central do SIPEC foi retificado e passou a vigor no sentido de que as requisições feitas pela DPU **não detinham mais o caráter de irrecusabilidade.**

21. Esse posicionamento foi questionado e, em razão de suposta divergência de entendimentos, foi submetido à oitiva da Consultoria-Geral da União - CGU/AGU, que manifestou-se mediante a Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, aprovada pelos Despachos de Aprovação nº 038/2014/SFT/CGU/AGU e nº 00179/2014/GAB/CGU/AGU, ratificando o entendimento constante do Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, no sentido de que, **mesmo após o advento da Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013, a requisição de que trata o art. 4º da Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995, continua irrecusável, tendo em vista que o Quadro Permanente de Pessoal da DPU ainda se encontra em formação.**

22. Em razão do posicionamento adotado pela CGU/AGU, o órgão central do SIPEC exarou a Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 12 de agosto de 2014, nos seguintes termos:

Destaca-se ainda que, de acordo com a Nota Técnica nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, **as requisições não devem ser nominadas, em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência**, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor, a fim de resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público.

23. Portanto, as requisições de interesse da DPU continuam irrecusáveis e asseguram ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção. Ressalta-se, que em observância aos princípios da impessoalidade e da eficiência, essas requisições não podem ser nominadas, sob o risco de perder o caráter de irrecusabilidade, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades a prerrogativa de escolher o servidor para atender à requisição da DPU, e resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público.

24. Destaca-se ainda, que esse entendimento não se aplica às requisições para a Presidência da República “*dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais, concluindo que, excepcionalmente nesse caso, poderão ser nominais.*”.

25. O caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU foi objeto de nova consulta ao órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, Na oportunidade, o órgão central do SIPEC manifestou-se mediante a Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017, concluindo:

I - a requisição feita pela Defensoria Pública da União, com fulcro no art. 4º da Lei nº 9.020, de 1995, por seu caráter de irrecusabilidade, assegura aos requisitados todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem e, portanto, não obsta a manutenção do pagamento da gratificação de desempenho;

II - o caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU continua vigente, uma vez que o Quadro Permanente de Pessoal de apoio ainda está em formação;

III - a fim de manter o caráter de irrecusabilidade, as requisições feitas pela DPU devem observar os requisitos elencados no Parecer nº 036/2012/DECOR/CGU/AGU, de 12 de julho de 2012, ratificado pela Nota nº 05/2014/DECOR/CGU/AGU, de 7 de fevereiro de 2014, no sentido de que “*as requisições não devem ser nominadas, cabendo aos dirigentes dos órgãos e entidades solicitadas, a prerrogativa de escolher o servidor a ser apresentado, de forma a resguardar suas atividades finalísticas e a continuidade do serviço público*”; e

IV - a manutenção da gratificação de desempenho de servidores requisitados pela DPU independe do cargo ocupado, da carreira ou do plano de cargos a qual pertença o requisitado, tendo em vista que o caráter de irrecusabilidade aplica-se tanto ao órgão cedente, quanto ao servidor.

Da Presidência da República - PR

Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995

Art. 2º As requisições de servidores de qualquer órgão ou entidade da Administração Pública Federal para a Presidência da República são irrecusáveis. ([Vide Lei nº 12.462, de 2011](#)) ([Vide Medida Provisória nº 768, de 2017](#))

Parágrafo único. Aos servidores requisitados na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo ou emprego que ocupe no órgão ou entidade de origem.

26. As requisições para a Presidência e Vice-Presidência da República são irrecusáveis e garantem ao servidor requisitado todos os direitos e vantagens a que faça jus no órgão ou entidade de origem e a contagem desse período como de efetivo exercício no cargo ou emprego para todos os efeitos de sua vida funcional.

27. Destaque-se que as requisições para a Presidência da República podem ser nominadas, “*dadas as peculiaridades de suas atribuições político-institucionais*”.

Do Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE

Lei nº12.529, de 30 de novembro de 2011

Art. 1º Esta Lei estrutura o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência - SBDC e dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, orientada pelos ditames constitucionais de liberdade de iniciativa, livre concorrência, função social da propriedade, defesa dos consumidores e repressão ao abuso do poder econômico.
(...)

Art. 3º O SBDC é formado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e pela Secretaria de Acompanhamento Econômico do Ministério da Fazenda, com as atribuições previstas nesta Lei.

CAPÍTULO II

DO CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA - CADE

Art. 4º O Cade é entidade judicante com jurisdição em todo o território nacional, que se constitui em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Justiça, com sede e foro no Distrito Federal, e competências previstas nesta Lei.
(...)

Art. 122. Os órgãos do SBDC **poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.**

Parágrafo único. **Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem**, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem. (destacamos)

28. Conforme se verifica, o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE e a Secretaria de Acompanhamento Econômico do então Ministério da Fazenda, órgãos que compõem o Sistema Brasileiro de Defesa da Concorrência – SBDC, podem requisitar servidores da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, independente do exercício de cargo comissionado ou função de confiança, assegurando-lhes todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão de origem, a contagem desse tempo como de efetivo exercício e todos os efeitos na sua vida funcional.

Da Justiça Eleitoral

Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982

Art. 1º - O afastamento de servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal, dos Territórios, dos Municípios e das autarquias, para prestar serviços à Justiça Eleitoral, dar-se-á na forma estabelecidas por esta Lei.

(...)

Art. 9º - O servidor requisitado para o serviço eleitoral conservará os direitos e vantagens inerentes ao exercício de seu cargo ou emprego.

Código Eleitoral Brasileiro

Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965

Art. 365. O serviço eleitoral prefere a qualquer outro, é obrigatório e não interrompe o interstício de promoção dos funcionários para êle requisitados.

29. No que concerne à requisição de servidores para o serviço eleitoral, esses normativos determinam que se trata de serviço obrigatório, asseguram os direitos e vantagens inerentes ao exercício do cargo ou emprego e não interrompe o interstício de promoção dos servidores requisitados.

30. Com foco nisso, as requisições efetivadas pela Justiça Eleitoral são irrecusáveis e têm por finalidade precípua o relevante interesse público de garantia do sistema eleitoral, imprescindível à eficiência dos serviços prestados ao desenvolvimento do processo democrático do Brasil.

FONTES:

- Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Lei Complementar nº 80, de 12 de janeiro de 1994;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;
- Emenda Constitucional nº 74, de 6 de agosto de 2013;
- Constituição Federal de 1988;
- Nota Informativa nº 233/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 12 de agosto de 2014;
- Nota Informativa nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 15 de fevereiro de 2011 ;
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016;
- Nota Técnica nº 20.908/2018-MP, de 26 de outubro de 2018;
- Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017;
- Nota Técnica Consolidada nº 02/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 22 de dezembro de 2014;
- Nota Informativa nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Técnica nº 26812/2018-MP, de 21 de novembro de 2018; e
- Nota Técnica nº 1094/2019-MP, de 28 de janeiro de 2019.

31. Feitas essas considerações, passa-se a seguir a identificar os questionamentos oriundos dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC sobre possíveis impactos acerca da concessão e/ou manutenção da GDAPEF, em razão das diversas situações a que o servidor está sujeito durante sua vida funcional.

DOS QUESTIONAMENTOS SOBRE A CONCESSÃO E/OU MANUTENÇÃO DA GDAPEF

1.1. É possível a manutenção da GDAPEF por servidores requisitados pelo Ministério Público da União?

Resposta:

Depende. Uma das situações específicas, que garante a manutenção das gratificações de desempenho de servidor que não esteja no efetivo exercício de suas atribuições no órgão de lotação, é a lei de organização do órgão requisitante, que preveja a requisição como ato irrecusável e, por esta razão, garanta a manutenção de seus respectivos direitos e vantagens.

Fundamentação:

O entendimento inicial do órgão central do SIPEC era no sentido de que apenas quando se tratasse de servidores requisitados pelo Procurador-Geral Eleitoral é que se garantiria todas as vantagens do cargo efetivo, e **desde que fosse para atender à necessidade do serviço eleitoral**, não se incluindo neste rol aquelas que tivessem outras finalidades ou que atendessem a outros órgãos que compõem o MPU.

Esse entendimento foi ratificado mediante as Notas Informativas nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015, e nº 69/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015, quando este órgão central do SIPEC analisou a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividades de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo – GDPGPE, por servidores cedidos ao Ministério Público da União, e estava em consonância com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta.

Entretanto, o assunto foi objeto de novos questionamentos à extinta Secretaria de Gestão Pública – SEGEP que julgou pertinente submeter a matéria novamente à oitiva da CONJUR/MP para fixar interpretação conclusiva à Lei Complementar nº 75, de 1993.

Na ocasião, a CONJUR/MP retificou o entendimento até então vigente, que não vislumbrava a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com amparo no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

A partir de então, o novo entendimento que passou a vigor, consubstanciado na **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016**, foi o seguinte:

- I – os servidores públicos requisitados pelo MPU, nos termos do art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, farão jus à percepção/manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho;
- II – as cessões com viés de requisição não impedem a manutenção da GDPGPE e demais gratificações de desempenho pelos servidores cedidos ao MPU para o exercício de cargos comissionados inferiores ao DAS 4;
- III – a requisição prevista no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993, ocorrerá para a realização de atividades específicas e por prazo determinado, de 1 (um) ano, prorrogável por mais 1 (um); e
- IV - pela necessidade de tornar insubsistentes as conclusões constantes da NOTA INFORMATIVA Nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, da NOTA INFORMATIVA Nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e da NOTA INFORMATIVA Nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP.

Portanto, quando da análise dos casos concretos, cabe aos órgãos e entidades integrantes do SIPEC observar que, até a edição da **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016**, o entendimento vigente no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC era no sentido de que não havia amparo para a manutenção das gratificações de desempenho nas requisições feitas com fulcro no art. 8º, III, da Lei Complementar nº 75, de 1993.

FONTES:

- arts. 8º e 75 da Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993;
- Nota Informativa nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 2 de abril de 2015;
- Nota Informativa nº 69/2015/ CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Informativa nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 9 de março de 2011;
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de maio de 2016;
- Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995;

- Lei nº 9.007, de 17 de março de 1995;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
- Nota Técnica nº 22065/2018-MP, de 4 de outubro de 2018.

1.2. É possível a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividade Penitenciária Federal – GDAPEF em caso de movimentação para composição da força de trabalho prevista no § 7º do art. 93, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990?

Resposta:

Sim. A movimentação de empregado ou servidor público para composição da força de trabalho está prevista no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, com redação dada pela Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002, e delega competência ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para “*promover a composição da força de trabalho dos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, poderá determinar a lotação ou o exercício de empregado ou servidor; independentemente da observância do constante no inciso I e nos §§ 1º e 2º deste artigo*”. [\(Incluído pela Lei nº 10.470, de 25.6.2002\)](#) [\(Vide Decreto nº 5.375, de 2005\)](#)

Fundamentação:

A competência para promover essa composição da força de trabalho foi delegada ao então Secretário de Gestão Pública do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, conforme se verifica da Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015.

Esse instituto foi disciplinado pela Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018, e determinou a observância das demais regras e procedimentos previstos na Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017.

A partir da edição desses normativos, surgiram questionamentos acerca da possibilidade de manutenção das respectivas gratificações de desempenho, uma vez que a alteração da lotação ou exercício do empregado ou servidor com essa finalidade é **irrecusável e independente de prévia anuência do órgão ou entidade** ao qual ele esteja vinculado.

Assim, após acurada análise acerca do disposto no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, esta SGP concluiu, mediante a Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019, que “*o servidor movimentado para composição da força de trabalho de que trata o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, fará jus à manutenção da respectiva **gratificação de desempenho**, tendo em vista o caráter de irrecusabilidade dessa movimentação e a discricionariedade desta Pasta, competente para promover a composição da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal.*”

Ressalta-se, entretanto, que essa movimentação não tem o condão de garantir a manutenção de **parcelas transitórias**, que são devidas em razão da localidade, da atividade ou da situação de risco na qual se encontra o servidor no respectivo órgão de origem, a exemplo do adicional pela prestação de serviços extraordinários, ou pelo exercício de atividades insalubres, perigosas ou penosas.

Entretanto, caso o servidor seja lotado em unidade na qual exerça atribuições que ensejem a concessão desses adicionais, caberá ao órgão que o recebeu para compor sua força de trabalho providenciar sua concessão, desde que observados os normativos legais, conforme disposto na Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019.

FONTES:

- § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Lei nº 8.112, de 1990 - ANOTADA
- Lei nº 10.470, de 25 de junho de 2002;
- Decreto nº 5.375, de 17 de fevereiro de 2005;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Portaria MP nº 145, de 18 de maio de 2015;
- Portaria MP nº 342, de 31 de outubro de 2017;
- Portaria SGP nº 193, de 3 de julho de 2018; e
- Nota Técnica Conjunta nº 62, de 4 de abril de 2019.

1.3. O servidor revertido à atividade fará jus à percepção da GDAPEF? Em caso positivo, como será a concessão?

Resposta:

Sim. Os servidores revertidos à atividade com amparo no art. 25 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225.45, de 4 de setembro de 2001, farão jus à percepção das parcelas referentes às gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010, em valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15, até que seja processada a primeira avaliação individual após a reversão.

Fundamentação:

Em que pese a inexistência de previsão legal para a percepção da gratificação de desempenho por servidor nessa condição, esta SGP concluiu que, se o Decreto nº 3.644, de 30 de outubro de 2000, assegurou ao servidor revertido à atividade os mesmos direitos, garantias, vantagens e deveres aplicáveis ao servidor em atividade, impõe-se a eles os mesmos critérios e procedimentos regulamentados pelo Decreto nº 7.133, de 2010, para a concessão das respectivas gratificações.

Esse entendimento foi ratificado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta e aplica-se a todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

FONTES:

- art. 25 da Lei nº 8.112, de 1990, com redação dada pela Medida Provisória nº 2.225.45, de 4 de setembro de 2001;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
 - Decreto nº 3.644, de 30 de outubro de 2000; e
 - Nota Técnica nº 13.593/2018-MP, de 10 de julho de 2018.
-

1.4. É possível a manutenção da GDAPEF por servidor em exercício provisório?

Resposta:

Não. A partir da efetivação do exercício provisório o servidor só fará jus à percepção dos efeitos financeiros decorrentes da última avaliação de desempenho, e que são devidos somente durante os 12 (doze) meses seguintes à apuração, contados a partir de sua percepção, e desde que tenha cumprido todos os requisitos necessários.

Fundamentação:

De acordo com a legislação pertinente, o servidor que não se encontrar em exercício na sua entidade de lotação e em nenhuma das situações excepcionais garantidoras do direito à percepção da referida gratificação, não fará jus a nenhum valor a título de GDAPEF.

FONTES:

- Nota Informativa nº 257/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 30 de maio de 2013;
 - Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010; e
 - Nota Técnica nº 561/2010/COGES, de 10 de junho de 2010.
-

1.5. Os períodos em que o servidor esteve usufruindo de licença sem remuneração, ainda que tenha contribuído para o Plano de Seguridade Social – PSS podem ser utilizados para fins de incorporação da referida gratificação?

Resposta:

Não. A legislação concede prerrogativa ao servidor público de manter o vínculo com a Administração Pública e sua filiação ao Plano de Seguridade Social com o devido recolhimento, mesmo sem contraprestação de trabalho, podendo assim, utilizar o período da licença sem vencimentos para fins de aposentadoria.

Fundamentação:

Durante essa licença, que não é de efetivo exercício, o servidor está exercendo atividades de interesse pessoal, não percebe remuneração e, tampouco, qualquer gratificação de desempenho.

Assim, caso a lei que regulamenta a respectiva gratificação de desempenho permita sua incorporação, deve-se observar as regras pertinentes.

Cabe destacar que o SIAPE já foi ajustado de modo a contemplar as regras de incorporação de gratificações de desempenho para aposentados e beneficiários de pensão.

Ressalta-se ainda, que este órgão central do SIPEC publicou uma Cartilha objetivando esclarecer possíveis dúvidas acerca da possibilidade de incorporação das gratificações de desempenho, bem como a Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016, publicada no Diário Oficial da União de 21 de dezembro de 2016, alterada pela Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017, a fim de orientar os órgãos e entidades integrantes do SIPEC acerca dos procedimentos que devem ser observados quanto à opção pela incorporação das referidas gratificações.

FONTES:

- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
- Orientação Normativa SEGRT nº 2, de 23 de fevereiro de 2017;
- Cartilha – Gratificações de Desempenho – ON N° 5/2016, de 19 de dezembro de 2016; e
- Nota Técnica nº 25033/2018-MP, de 9 de novembro de 2018.

1.6. É possível a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE?**Resposta:**

Sim. É possível a percepção da gratificação de desempenho por servidor requisitado pelo CADE, desde que haja previsão em lei específica que garanta ao órgão requisitante a prerrogativa de irrecusabilidade, bem como a manutenção dos direitos e vantagens como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem.

Fundamentação:

A Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011, assim, dispõe em seu art. 122, *in verbis*:

Art. 122. Os órgãos do SBDC poderão requisitar servidores da administração pública federal direta, autárquica ou fundacional para neles ter exercício, independentemente do exercício de cargo em comissão ou função de confiança.

Parágrafo único. Ao servidor requisitado na forma deste artigo são assegurados todos os direitos e vantagens a que façam jus no órgão ou entidade de origem, considerando-se o período de requisição para todos os efeitos da vida funcional, como efetivo exercício no cargo que ocupe no órgão ou entidade de origem.
(destacamos)

Cite-se ainda, o disposto no Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017, que ao revogar o Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, manteve vigente o caráter de irrecusabilidade que reveste o instituto da requisição.

Ante a análise desses normativos, o órgão central do SIPEC concluiu que o servidor requisitado pelo CADE faz jus à manutenção da gratificação de desempenho, tendo em vista: **a)** a irrecusabilidade do instituto da requisição conforme a regulamentação vigente, respeitados os princípios da impessoalidade pelo

órgão requisitante e eficiência pelos órgãos envolvidos no sentido da manutenção de suas atividades institucionais; **b)** a existência de lei específica conferindo ao CADE a prerrogativa de requisitar servidores; e **c)** a garantia dos direitos e vantagens aos servidores requisitados, como se no órgão de origem estivessem, conforme o disposto no art. 122, parágrafo único, da Lei nº 12.529, de 2011.

Portanto, independente de qual seja a gratificação de desempenho percebida pelo servidor, é legal a sua manutenção em caso de requisição para o CADE.

FONTE:

- Nota Técnica nº 8713/2018-MP, de 4 de junho de 2018;
- Lei nº 12.529, de 30 de novembro de 2011;
- Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
- Nota Técnica nº 19881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017.

1.7. O servidor cedido à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP fará jus à manutenção da GDAPEF? Poderá perceber a GDAPEF concomitantemente com a Gratificação Temporária de Atividade em Escola do Governo – GAEG?

Resposta:

Sim. O servidor cedido à ENAP fará jus à percepção da GAEG e à manutenção da GDAPEF.

Fundamentação:

A percepção cumulativa de ambas as gratificações é possível em razão do exercício do servidor nessa entidade, visto que o caso em apreço é considerado como excepcional, e está em consonância com a definição do instrumento de cessão contida no inciso II do art. 1º do Decreto nº 4.050, de 2001, e à manutenção da GDAPEF, tendo em vista o contido no § 2º do art. 293 da Lei nº 11.907, de 2009.

FONTES:

- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Nota Técnica nº 380/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 22 de abril de 2010; e
- § 2º do art. 293 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

1.8. A GDAPEF integra a base de cálculo do adicional por serviço extraordinário?

Resposta:

Sim. A GDAPEF deverá fazer parte da base de cálculo do adicional por serviço extraordinário, por possuir caráter de natureza permanente e integrar-se à estrutura remuneratória dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Carreira de Agente Penitenciário Federal.

Fundamentação:

De acordo com o art. 126 da Lei nº 11.907, de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores titulares de cargos integrantes da Carreira de Agente Penitenciário Federal, de nível superior, é composta de: **a)** vencimento básico; e **b)** da Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF. Já o art. 41 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe que “a remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei.

Assim, verifica-se que a GDAPEF, por possuir caráter de natureza permanente, integra a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários, quando houver.

Em que pese a situação analisada mediante a 225/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, tenha sido especificamente quanto à Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDAFAZ, esse entendimento aplica-se às demais gratificações de desempenho, tendo em vista que todas possuem caráter de natureza permanente e, portanto, integrarão a base de cálculo para o pagamento do adicional de serviços extraordinários.

FONTES:

- arts. 41 e 73 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- art. 126 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e
- Nota Técnica nº 225/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 31 de julho de 2012.

1.9. É possível a percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade Penitenciária – GDAPEF com a Gratificação Temporárias das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, por servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo da Carreira de Agente Penitenciário Federal e cedidos ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão?

Resposta:

Sim. Não há óbice para percepção cumulativa da GDAPEF com a GSISTE na situação concreta posta em voga, uma vez que se trata de gratificações com finalidades e natureza jurídica distintas, a saber: **i)** a primeira é devida em razão da aferição do desempenho individual e institucional, a servidor em efetivo exercício no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça e nas dependências do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça e demais situações excepcionadas; e **ii)** a segunda, em razão da localidade, ou seja, do exercício nos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006.

Fundamentação:

Além da cessão para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança, o Decreto nº 4.050, de 2001, elencava ainda as **situações previstas em leis específicas**, na qual se enquadrava o disposto no inciso II do art. 16-B da Lei nº 11.356, de 2006, que assegurava a manutenção da gratificação de desempenho ao servidor cedido para exercício **no órgão central**, conforme *caput* de seu art. 15 ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados **nos incisos de I a IX, calculada com base nas regras como se estivesse em efetivo exercício no órgão de origem, possibilitando, ainda, a percepção cumulativa com a GSISTE.**

Ademais, o art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, garante a percepção da GSISTE aos titulares de cargos de provimento efetivo quando em exercício no órgão central e nos órgãos seccionais, setoriais e correlatos dos sistemas estruturadores, e enquanto lá permanecerem.

Há que se observar ainda o disposto no art. 16 da Lei nº 11.356, de 2006, determinando que o ajuste no valor da GSISTE, de modo que sua soma com a remuneração total do servidor, após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada, não seja superior ao valor estabelecido no Anexo IX da referida lei.

Portanto, ainda que o servidor faça jus à percepção da GSISTE e que haja disponibilidade em um dos órgãos elencados no art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, sua concessão estará sujeita ao limite do teto remuneratório estabelecido no referido normativo, cujo pagamento poderá ocorrer nas seguintes condições:

- I - **Integral** – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, não for superior ao valor estabelecido no Anexo IX da Lei nº 11.356, de 2006;
- II - **Parcial/ajustado** – quando a soma da GSISTE com a remuneração total do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada** for superior ao limite estabelecido; e
- III - **Não haverá concessão da GSISTE** – se, mesmo preenchidos os critérios de concessão, a remuneração do servidor, **após excluídas as vantagens pessoais e a retribuição devida pelo exercício de cargo ou função comissionada**, for igual ou superior ao teto estabelecido.

Destaque-se, por pertinente, que o exercício no órgão central ou nas unidades gestoras dos sistemas elencados nos incisos I a IX do art. 15 da Lei nº 11.356, de 2006, **não garante a percepção da GSISTE**, cuja designação e dispensa são atos discricionários da Administração Pública, estando condicionada, ainda: **i)** à disponibilidade dentro do quantitativo fixado para cada órgão ou entidade e; **ii)** ao limite estabelecido

no Anexo IX da referida lei.

Em que pese a consulta tenha sido especificamente quanto à percepção cumulativa da Gratificação de Desempenho de Atividade Fazendária – GDFAZ com a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, esse entendimento aplica-se a percepção cumulativa da GSISTE com qualquer uma das gratificações de desempenho, em razão de suas finalidades distintas, desde que o servidor preencha os requisitos legais para sua percepção e manutenção.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
 - Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006;
 - Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017; e
 - Nota Técnica nº 2539/2015-MP, de 26 de novembro de 2015.
-

1.10. É possível a manutenção da GDAPEF por servidor cedido para o exercício de cargo comissionado na Fundação de Previdência Complementar do Serviço Público Federal do Poder Executivo – Funpresp-Exe?

Resposta:

Sim. Após análise por parte do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, conclui-se, nos termos do inciso II do art. 133 da Lei nº 11.907, de 2009, pela possibilidade de percepção das gratificações de desempenho por servidores que se encontrem cedidos para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes na Funpresp-Exe.

Fundamentação:

O entendimento firmado pelo órgão central do SIPEC e ratificado pela CONJUR/MP foi no sentido de que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, fará jus à manutenção das gratificações de desempenho, inclusive quando cedido a Funpresp-Exe, que se constitui uma entidade da Administração indireta da União na forma de fundação de direito privado, vinculada ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Ainda de acordo com esse entendimento, o fato de a Funpresp-Exe ostentar personalidade de direito privado não lhe retira a condição de entidade da União.

Assim, de acordo com o posicionamento do órgão de assessoramento jurídico desta Pasta, não há óbice para que o servidor cedido para o exercício de cargo de Natureza Especial, cargo comissionado DAS-Níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, inclusive para a Funpresp-Exe, faça jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

FONTES:

- art. 245 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
 - Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001;
 - Decreto nº 7.808, de 20 de setembro de 2012;
 - Nota Técnica nº 4478/2016-MP, de 19 de abril de 2016; e
 - Nota Informativa nº 1736/2016-MP, de 5 de maio de 2016.
-

1.11. Os servidores cedidos para Estados ou Municípios para cargos equivalentes aos DAS 4, 5, ou 6, farão jus à manutenção da GDAPEF, tendo em vista que não estarão exercendo as atribuições de seus cargos no órgão ou entidade de lotação?

Resposta:

A continuidade de recebimento da GDAPEF por servidores cedidos e investidos em cargos com DAS 4, 5, 6, ou equivalentes é regulada pelo art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Fundamentação:

De acordo com o art. 14 do Decreto nº 7.133, de 2010: “*II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a gratificação de desempenho calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.*” E ainda, de acordo com o parágrafo único desse dispositivo, “*a avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do órgão ou entidade de lotação.*”

FONTES:

- art. 14 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
- Decreto nº 4.050, de 12 de dezembro de 2001, revogado pelo Decreto nº 9.144, de 22 de agosto de 2017;
- Lei nº 12.778, de 28 de dezembro de 2012; e
- Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006.

1.12. É possível a concessão da GDAPEF a servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado? Em caso positivo, como se dará o pagamento?

Resposta:

Sim. O servidor reconduzido ao cargo anteriormente ocupado, em período em que não é possível o imediato processamento e conclusão de sua avaliação de desempenho para fins de pagamento da gratificação, fará jus à percepção da respectiva gratificação de desempenho em valor equivalente a 80 (oitenta) pontos, de acordo com as disposições do § 7º do seu art. 15 do Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010, até que seja processada a primeira avaliação individual após a recondução.

Este entendimento aplica-se à todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

Fundamentação:

Em que pese o Decreto nº 7.133, de 2010, não tenha previsto tal situação, este órgão central do SIPEC entende que deve ser aplicado a este caso, por analogia, o mesmo posicionamento adotado pelo órgão de assessoramento jurídico desta Pasta que, ao analisar a possibilidade de concessão de gratificação de desempenho a servidor revertido à atividade concluiu pela possibilidade da concessão, nos moldes do § 7º do seu art. 15, ou seja, *a este servidor será concedida a gratificação “em valor correspondente a oitenta pontos, que serão multiplicados pelo valor constante das leis específicas que dispõem sobre as gratificações de desempenho nele referidas”.*

Este entendimento aplica-se à todas as gratificações de desempenho regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010;
- Nota Técnica nº 13593/2018-MP, de 10 de julho de 2018; e
- art. 29 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

1.13. É possível a manutenção da GDAPEF por servidor cedido para a Autoridade Pública Olímpica - APO?

Resposta:

Sim. É possível a manutenção da gratificação de desempenho durante o período em que o servidor estiver cedido àquela Autarquia.

Fundamentação:

A redação original da Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011, que ratificou o Protocolo de Intenções firmado entre a União, o Estado e o Município do Rio de Janeiro, com a finalidade de constituir consórcio público denominado Autoridade Pública Olímpica – APO, assim dispunha:

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAL

A contratação de pessoal pela APO se dará por tempo determinado, na forma do inciso IX do art. 37 da Constituição, sendo o recrutamento sujeito a prévia aprovação em processo seletivo simplificado, conforme o regime da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

(...)

Parágrafo sexto - A APO poderá, ainda, exercer suas atividades com pessoal cedido de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo - A APO poderá requisitar servidores dos entes consorciados para nela terem exercício, não podendo exceder a vinte por cento de seu quantitativo total de servidores.

(...)

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOS CARGOS COMISSIONADOS E DAS FUNÇÕES GRATIFICADAS

Ficam criados, para exercício exclusivo na APO, os cargos Comissionados de Presidente da APO - CPAPO, de Diretor Executivo - CDE, de Diretor Técnico - CDT, de Superintendente - CSP, de Supervisor - CSU e de Assessoria - CA, e as Funções Técnicas - FT, constantes do Anexo I.

Parágrafo primeiro - A remuneração dos cargos e funções é definida no Anexo II.

(...)

Parágrafo sexto – As FT são de ocupação privativa de servidores cedidos ou requisitados de órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Parágrafo sétimo – O servidor designado para ocupar FT perceberá a remuneração do cargo efetivo acrescida do valor da função para o qual foi designado.

Conforme se verifica, a Diretoria Executiva da APO possui, dentre suas competências relativas a pessoal, a requisição de servidores dos entes associados e ainda, a cessão de pessoal dos órgãos e entidades da administração pública federal e dos demais entes federados.

Assim, o servidor cedido nos termos dessa lei fará jus à percepção da respectiva remuneração do cargo efetivo, incluindo a gratificação de desempenho, quando designada para ocupar Função Técnica.

FONTES:

- Lei nº 12.396, de 21 de março de 2011;
- Nota Técnica nº 4969/2015-MP, de 9 de dezembro de 2015;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009; e
- Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

1.14. Existe marco temporal que deve ser observado para limitar o pagamento retroativo das gratificações de desempenho?

Resposta:

Sim. Deve-se observar a data das Portarias que os órgãos publicaram com as regras específicas para a operacionalização da avaliação de desempenho individual e institucional.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010; e

1.15. É possível a incorporação da GDAPEF aos proventos e às pensões instituídas pelo servidor público? Quais os critérios que devem ser observados?

Resposta:

A incorporação deve observar as legislações que instituíram as respectivas gratificações de desempenho e os demais normativos que tratam da matéria.

Assim, com o intuito de prevenir possíveis dúvidas decorrentes da possibilidade de opção pela incorporação das gratificações de desempenho foram reunidas em uma Cartilha elaborada por este órgão central do SIPEC, intitulada: “GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO – ON Nº 05/2016”.

FONTES:

- Lei nº 13.325, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.326, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.327, de 29 de julho de 2016;
- Lei nº 13.328, de 29 de julho de 2016;
- Orientação Normativa SEGRT nº 5, de 19 de dezembro de 2016;
- Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009;
- Decreto nº 7.133, de 10 de março de 2010; e
- Cartilha – Gratificação de Desempenho ON nº 05/2016.

1.16. O Ministério do Desenvolvimento Social ainda detém a prerrogativa prevista no art. 45 da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, para requisitar servidores de outros órgãos?

Resposta:

Não. Inicialmente, o art. 45, II, da Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003, previa que, enquanto não dispusesse de quadro de pessoal efetivo, o Ministério do Desenvolvimento Social poderia requisitar servidores da Administração Federal direta para ter exercício no seu âmbito, independentemente da função a ser exercida, em caráter de irrecusabilidade. Essas requisições deveriam ser prontamente atendidas.

Entretanto, essa prerrogativa foi revogada com a publicação da Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017, que foi revogada pela Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, republicada no Diário Oficial da União de 3 de janeiro de 2019, que estabeleceu a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios.

FONTES:

- Nota Técnica nº 4838/2018-MP, de 27 de março de 2018;
- Lei nº 10.683, de 28 de maio de 2003;
- Lei nº 13.502, de 1º de novembro de 2017; e
- Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019.

CONCLUSÃO

32. Por todo o exposto, os órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC devem observar as manifestações compiladas na presente Nota Técnica, no que diz respeito à **Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF**, com vistas à agilização da análise dos processos de sua competência, devendo observar as seguintes considerações:

- I - Em atenção ao disposto na Orientação Normativa SEGEP nº 7 e na Nota Técnica nº

355/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, ambas de 17 de outubro de 2012, que destacam a competência dos órgãos seccionais e setoriais para a gestão e execução de suas atividades, informamos que os processos/documentos enviados anteriormente a esta Secretaria serão restituídos a seus respectivos órgãos ou entidades para análise e aplicação das manifestações aqui apresentadas, devendo observar:

- a) que a competência para o envio de consultas a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal – SGP, inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é privativa dos órgãos setoriais do SIPEC;
- b) as situações idênticas e o entendimento vigente à época do pleito; e
- c) o disposto na alínea XIII do art. 2º da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, que veda a aplicação retroativa de nova interpretação.

II - Todas as manifestações citadas nesta Nota Técnica estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>;

III - Para que haja o encaminhamento de consultas a este órgão central do SIPEC acerca de dúvidas inerentes à aplicação da legislação de recursos humanos, é impreterível que conste dos autos, o pronunciamento prévio dos órgãos seccionais e setoriais, com indicação fundamentada da dúvida para a qual se aguarda manifestação e que o órgão central ainda não tenha expedido manifestação anterior, conforme disposto na Orientação Normativa SEGEP nº 7, de 2012;

IV - Os processos cuja resposta seja possível extrair desta Nota Técnica e dos normativos citados, se encaminhados a este órgão central, serão restituídas ao órgão setorial do SIPEC; e

V - a aferição quanto ao cumprimento dos critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDAPEF é de responsabilidade do órgão de origem do servidor, a quem cabe verificar o cumprimento das regras vigentes.

33. Com estes esclarecimentos, submetemos a presente Nota Técnica à apreciação das instâncias superiores para que, se de acordo, autorizem sua ampla divulgação no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, pelos meios eletrônicos disponíveis.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

CÉLIA YUMIKO UMETSU

Agente Administrativo

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Assistente

De acordo. Ao Senhor Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal.

FLAVIA NASSER GOULART

Diretora

Aprovo. Autorizo a ampla divulgação dessa Nota Técnica nos meios eletrônicos disponíveis nesta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal, para conhecimento das diversas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal – SIPEC.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente

ANEXOS À Nota Técnica SEI nº 7/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME

ANEXO I

Portaria MJ nº 3.146 de 05/10/2010

O Ministro de Estado da Justiça, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, Resolve:

Art. 1º Aprovar os critérios e instrumentos a serem observados para a realização do primeiro ciclo das avaliações de desempenho individual e institucional da Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada - GDAPEN e da Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF, instituídas pelos incisos I e II do art. 128 da Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009.

Parágrafo único. As gratificações de que trata o caput deste artigo serão devidas quando o servidor estiver em exercício do respectivo cargo no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional e nas dependências do Departamento de Polícia Federal, do Ministério da Justiça.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º A GDAPEN e a GDAPEF não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 3º A GDAPEN e a GDAPEF são devidas aos ocupantes dos seguintes cargos:

I - GDAPEN:

- a) Especialista em Assistência Penitenciária; e
- b) Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária.

II - GDAPEF:

- a) Agente Penitenciário Federal.

Art. 4º As gratificações corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual do servidor e institucional da unidade de avaliação, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus

respectivos níveis, classes e padrões, e respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e
II - até oitenta pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho institucional, a serem fixados anualmente pelo Diretor-Geral do Departamento Penitenciário Nacional.

Art. 5º Para o cálculo da avaliação individual serão considerados:

I - o desempenho das atribuições regimentais do servidor e sua contribuição para o cumprimento das metas de desempenho individual, por meio da auto-avaliação;

II - a avaliação da chefia imediata; e

III - os conceitos atribuídos pela equipe de trabalho do avaliado.

§ 1º As metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada Unidade e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º Excepcionalmente, no primeiro ciclo, a avaliação de desempenho individual compreenderá apenas a auto-avaliação e a avaliação pela chefia imediata.

Art. 6º Para o cálculo da avaliação institucional serão considerados os resultados do alcance das metas institucionais.

§ 1º São consideradas metas institucionais as metas de desempenho regulamentadas em portaria específica.

CAPÍTULO II

DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 7º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 8º Sob a supervisão da chefia imediata, o processo de avaliação individual envolverá o próprio servidor e a chefia imediata do avaliado, mediante as fases seguintes:

I - auto avaliação: percepção do servidor a respeito do próprio desempenho funcional ao longo do ciclo;

II - avaliação da chefia imediata: análise do desempenho funcional do servidor subordinado; e

III - conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho da qual o avaliado faça parte.

Art. 9º Para efeitos de aplicação do disposto no art. 8º desta Portaria, deve-se observar o seguinte:

I - considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado, ou aquele a quem delegar competência;

II - em caso de exoneração da chefia imediata, o dirigente imediatamente superior aos avaliados procederá à avaliação de todos os servidores que foram subordinados à chefia exonerada no período a ser avaliado; e

III - a equipe de trabalho é o conjunto de servidores, responsáveis pela condução de uma ou mais ações definidas no plano de trabalho.

Art. 10. As avaliações individuais serão efetuadas por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI (Anexo I), observando-se os fatores de desempenho e seus respectivos critérios de avaliação:

I - produtividade no trabalho: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menor quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - conhecimento de métodos e técnicas: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível a críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura

respeitosa em relação aos demais servidores;

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir, efetivamente para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho;

V - cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho das atribuições regimentais: capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas; cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da

Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum;

VI - qualidade técnica do trabalho: capacidade de absorver informações de legislação, manuais e assuntos correlatos às atribuições regimentais, a fim de aplicar o conhecimento adquirido nas tarefas sob sua responsabilidade; e

VII - capacidade de autodesenvolvimento: capacidade de ampliar os conhecimentos em sua área de atuação, buscando, continuamente, o aperfeiçoamento do próprio trabalho para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe.

§ 1º O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI conterá os seguintes dados: identificação do servidor avaliado, do avaliador, da unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, os pesos, a pontuação e a assinatura do avaliador, da equipe de trabalho e do avaliado.

§ 2º Nos Fatores de Avaliação, contidos no FADI, a cada competência deverá ser atribuída nota de 0 (zero) a 100 (cem).

§ 3º Em caso de o servidor se recusar a dar ciência à avaliação, o fato será devidamente registrado no próprio FADI, com aposição das assinaturas do avaliador e de, pelo menos, uma testemunha.

Art. 11. Para cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada às faixas definidas abaixo:

Nota Final Pontos - GDAPEN e GDAPEF

Até 30 6

De 31 a 40 8

De 41 a 50 10

De 51 a 60 12

De 61 a 70 14

De 71 a 80 16

De 81 a 90 18

De 91 a 100 20

Art. 12. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 3º desta Portaria, em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança, farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF, respectivamente, da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 4º desta Portaria; e

II - os investidos em cargo em comissão de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça no período.

Art. 13. Os titulares dos cargos de provimento efetivo de Especialista em Assistência Penitenciária, Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária e de Agente Penitenciário Federal, que não se encontrarem em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, somente farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF quando:

I - em exercício no Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça, e no caso dos Agentes Penitenciários Federais, também quando em exercício nas dependências

do Departamento de Polícia Federal do Ministério da Justiça, situação na qual perceberão as respectivas gratificações de desempenho calculadas com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça;

II - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça; e

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão as respectivas gratificações calculadas com base no resultado da avaliação institucional do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça no período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso III do caput deste artigo será a do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça.

Art. 14. Até o processamento da primeira avaliação de desempenho individual, o servidor recém nomeado para cargo efetivo, ou aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDAPEN ou GDAPEF, no decurso do ciclo de avaliação, fará jus à respectiva gratificação, após seu retorno/entrada em exercício, no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

Art. 15. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos no art. 3º desta Portaria continuarão percebendo a GDAPEN ou GDAPEF correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 16. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, o servidor continuará percebendo a GDAPEN ou GDAPEF correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 17. O titular de um dos cargos efetivos de que trata o art. 3º desta Portaria, que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação, será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor 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. 18. A avaliação de desempenho individual, com exceção do primeiro ciclo, somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Parágrafo único. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo referidos no art. 3º, que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista, serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Departamento Penitenciário Nacional.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 19. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça no alcance dos objetivos organizacionais, podendo considerar programas, projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

§ 1º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional deverá ser feita numa escala de 0 (zero) a 100 (cem) pontos percentuais, considerando o atingimento das metas referentes à organização como um todo, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA.

§ 2º As metas globais estabelecidas pelo DEPEN serão compatíveis com as diretrizes políticas e as metas governamentais do Ministério da Justiça - MJ.

§ 3º As metas intermediárias serão elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 4º As metas referidas no § 1º deste artigo devem ser objetivamente mensuráveis e diretamente relacionadas à atividade-fim do DEPEN, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º O Diretor-Geral do Departamento Penitenciário Nacional fixará as metas e parâmetros, anualmente, para a aferição do desempenho institucional, publicando os resultados do último período avaliado até o décimo quinto dia útil do mês subsequente ao período.

§ 6º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, mediante proposta das unidades da estrutura organizacional, desde que o órgão não tenha dado causa a tais fatores.

Art. 20. O limite de pontos conferidos à avaliação de desempenho referida no caput deste artigo será de 80 (oitenta) pontos e será correlacionado com faixas definidas abaixo:

Percentual Total Pontos - GDAPEN e GDAPEF

Até 20 24
De 21 a 40 38
De 41 a 60 52
De 61 a 80 66
De 81 a 100 80

CAPÍTULO IV DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 21. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, com a finalidade de:

- I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;
- II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;
- III - intermediar, conciliar e dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;
- IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor; e
- V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta dos membros da Comissão.

Art. 22. Integrarão a CAD os representantes da(s):

- I - Diretoria-Executiva - DIREX;
- II - Coordenação-Geral de Administração - CGAD;
- III - Coordenação de Recursos Humanos - CORH;
- IV - Unidades da Diretoria do Sistema Penitenciário Federal - DISPF, indicados pelo seu Diretor, da seguinte forma:

- a) Um representante da unidade Central;
- b) Um representante da Penitenciária Federal em Catanduvas/PR;
- c) Um representante da Penitenciária Federal em Campo Grande/MS;
- d) Um representante da Penitenciária Federal em Mossoró/RN; e
- e) Um representante da Penitenciária Federal em Porto Velho/RO

§ 1º A CAD será presidida pelo Diretor da DIREX.

§ 2º Os indicados serão designados mediante portaria da Coordenação-Geral de Administração de Pessoal, a ser publicada no Boletim de Serviço.

§ 3º Os integrantes da CAD deverão ser servidores efetivos que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 4º Para fins de acompanhamento, a CORH encaminhará à CAD, até o 15º (décimo quinto) dia útil após o encerramento de cada ciclo de avaliação, os resultados das avaliações individuais referentes àquele período, cabendo à Comissão sugerir medidas para correção de desvios eventualmente identificados, que serão adotadas no próximo período de avaliação.

Art. 23. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração à chefia imediata (Anexo II), devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Chefia do Serviço Administrativo da Unidade em que o servidor estiver vinculado à avaliação, que o encaminhará à chefia do servidor 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 indeferir-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, Chefia do Serviço Administrativo da Unidade em que o servidor estiver vinculado à avaliação, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à CAD (Anexo III), no prazo de dez dias úteis, que o julgará em última instância, comunicando a decisão à CORH.

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

§ 6º Os prazos para interposição e resultado do pedido de reconsideração e do recurso são improrrogáveis.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 24. O ciclo de avaliação corresponde a 12 meses.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá início na data de publicação desta Portaria e encerrar-se-á em 31 de outubro de 2010.

Art. 25. O efeito financeiro da avaliação do primeiro ciclo será a partir de setembro de 2010, em conformidade com o § 6º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, combinado com os §§ 1º e 2º da Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, devendo ser compensadas

eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.
Art. 26. Os casos omissos serão tratados pela CAD.
Art. 27. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.
LUIZ PAULO BARRETO

ANEXO II
Portaria nº 320, DE 3/6/2016

A DIRETORA-GERAL DO DEPARTAMENTO PENITENCIÁRIO NACIONAL, INTERINA, no uso das atribuições que lhe conferem a Portaria SE/MJ nº 501, de 29 de maio de 2014 e o o art. 7º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e considerando o disposto no o art. 128 da Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, no art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006 e no art. 22 da Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010, resolve:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - Ficam estabelecidos critérios e procedimentos para a aferição de desempenho individual e institucional, no âmbito do Departamento Penitenciário Nacional, para efeito de para efeito de pagamento das seguintes gratificações:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Assistência Especializada do Departamento Penitenciário Nacional do Ministério da Justiça - GDAPEN, devida aos titulares dos cargos de Especialista em Assistência Penitenciária e de Técnico de Apoio à Assistência Penitenciária de que trata o art. 117 da Lei 11.907, de 2009;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Agente Penitenciário Federal - GDAPEF;

III - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de níveis superior, intermediário e auxiliar do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, não alcançados pela GDACE ou pela GDM/PGPE;

IV - Gratificação de Desempenho de Cargos Específicos - GDACE, devida aos titulares de cargos específicos de provimento efetivo, de nível superior, do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - PGPE, optantes pela Estrutura Especial de Remuneração instituída pela Lei nº 12.277, de 30 de junho de 2010;

V - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, devida aos ocupantes dos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, instituída pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009.

Parágrafo único - As gratificações de desempenho de que trata esta Portaria são devidas aos servidores ocupantes dos respectivos cargos efetivos, detentores ou não de cargos em comissão ou função de confiança, quando, lotados e em exercício em atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, e nas situações previstas nos arts. 5º, 6º e 7º desta Portaria.

Art. 2º - Para efeito de aplicação do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação profissional do servidor, tendo em vista suas metas individuais, e das unidades organizacionais, tendo como referência suas metas globais e intermediárias;

II - avaliação de desempenho institucional: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação de unidades organizacionais que visa aferir o desempenho do órgão no alcance das metas institucionais, segmentadas em metas globais e intermediárias, definidas para cada ciclo de avaliação;

III - avaliação de desempenho individual: acompanhamento sistemático e contínuo da atuação do servidor para a aferição de seu desempenho no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição do profissional para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses, considerado para realização de avaliação de desempenho institucional e individual;

V - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 6º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;

VI - metas individuais: compromissos individuais pactuados entre o servidor e sua chefia imediata, ou por meio de ato normativo próprio, que podem compreender, dentre outros, horas de participação em ações de capacitação, percentual de aproveitamento em ações de capacitação, e competências a serem desenvolvidas;

VII - metas institucionais globais: metas institucionais objetivamente mensuráveis, elaboradas, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA, podendo contemplar o

planejamento estratégico de unidades organizacionais, projetos ou atividades estratégicos, condições especiais de trabalho, além de outras características específicas, fixadas anualmente, em ato do Diretor-Geral do DEPEN, e publicadas no final do ciclo anterior;

VIII - metas institucionais intermediárias: esforços a serem alcançados pelas unidades no ciclo de avaliação, pactuados entre a equipe de trabalho e o dirigente máximo da unidade organizacional, os quais deverão estar em consonância com as metas globais;

IX - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício numa mesma Unidade Administrativa - UA, ou, se não em exercício, engajados em uma atividade específica, independente de fazerem jus a uma das gratificações de desempenho previstas nesta Portaria; e

X - chefia imediata: servidor responsável pelo acompanhamento da avaliação de desempenho individual daqueles que lhe são subordinados em uma UA, apoiado por servidor indicado como responsável pelo processo de avaliação ou por comissão específica.

Art. 3º - Os valores devidos a título de gratificação de desempenho corresponderão ao somatório das avaliações de desempenho individual e institucional, observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação institucional.

Parágrafo único - Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido em lei, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 4º - A avaliação institucional e individual será fixada anualmente.

Art. 5º - Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos I e II do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDAPEN e GDAPEF, quando em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo, no âmbito dos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional, e no caso dos Agentes Penitenciários Federais, quando em exercício nas dependências do Departamento de Polícia Federal.

Parágrafo único - Quando não se encontrarem em exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional, os servidores referenciados no *caput* deste artigo, somente farão jus à GDAPEN ou à GDAPEF se:

I - em exercício no Departamento Penitenciário Nacional e no caso dos Agentes Penitenciários Federais também quando em exercício nas dependências do Departamento de Polícia Federal, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício nos estabelecimentos penais e de internamento federais, integrantes da estrutura do Departamento Penitenciário Nacional do ;

II - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a respectiva gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I do *caput* deste artigo;

III - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do *caput* deste artigo, os servidores investidos em cargo de Natureza Especial ou do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberão a respectiva gratificação calculada com base no resultado da avaliação institucional do Departamento Penitenciário Nacional no período.

Art. 6º - Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos III e IV do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDPGPE, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo nos órgãos ou entidades da administração pública federal.

§ 1º - Quando não lotados e em exercício nos órgãos ou entidades da Administração Pública Federal, os servidores referenciados no *caput* deste artigo, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho, se:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República;

II - requisitados para o Conselho Administrativo de Defesa Econômica, nos termos do art. 28, anexo I do Decreto nº 7.738, de 28 de maio de 2010;

III - em outras situações de requisições previstas em lei; e

IV - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I, II e III e investidos em cargos de Natureza Especial ou de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5 e 4, ou equivalentes.

§ 2º - A GDPGPE e a GDACE não poderão ser pagas cumulativamente entre si ou com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 7º - Os ocupantes dos cargos previstos nos incisos V do art. 1º desta Portaria, somente farão jus à GDAPS se em exercício de atividades inerentes aos respectivos cargos em órgãos da administração pública federal direta, ressalvado o disposto no § 3º do art. 2º da Lei nº 12.094, de 2009.

Art. 8º - O titular de cargo efetivo, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, fará jus à respectiva gratificação de desempenho na seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo Direção e

Assessoramento Superiores - DAS níveis 3, 2, 1, ou equivalentes, perceberão a gratificação calculada conforme disposto no art. 9º do Decreto nº 7.133, de 2010; e
II - os investidos em cargos em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 6, 5, 4, ou equivalentes, perceberão as gratificações de desempenho calculadas com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do DEPEN no período.

Parágrafo único - Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores que fazem jus às gratificações de desempenho continuarão a percebê-la no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 8º - Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a gratificação de desempenho correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º - Se durante o afastamento for realizada avaliação anual de desempenho individual e institucional, o servidor afastado permanecerá com a pontuação da avaliação individual que lhe tenha sido atribuída no período imediatamente anterior, sendo-lhe aplicável, a cada ano, a pontuação correspondente ao desempenho institucional.

§ 2º - O disposto neste artigo não se aplica aos casos de cessão.

Art. 9º - Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha, no decurso do ciclo de avaliação, retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho, receberão a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 10 - As gratificações de desempenho integrarão os proventos de aposentadoria e as pensões, na forma do disposto nas legislações específicas.

CAPÍTULO II

CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 11 - O ciclo da avaliação de desempenho terá duração de doze meses e compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas individuais e institucionais;

II - elaboração dos planos de trabalho para acompanhamento e avaliação de resultados;

III - acompanhamento dos desempenhos individual e institucional, sob orientação e supervisão dos gestores das unidades e da Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho dos Servidores do Departamento Penitenciário Nacional - CAD;

IV - avaliação dos resultados parciais, para fins de acompanhamento, ajustes ou revisão das metas, se necessário;

V - apuração final dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho; e

VI - ampla divulgação do resultado final da avaliação com publicação em boletim de serviço e na intranet.

Art. 12 - O ciclo de avaliação terá início no mês de novembro, encerrando-se em outubro do ano seguinte.

Parágrafo único - As avaliações de que trata esta Portaria serão consolidadas e divulgadas no último mês do ciclo de avaliação.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

Art. 13 - As metas institucionais e seus respectivos indicadores serão definidas e submetidas para deliberação ao Diretor-Geral do DEPEN por um grupo de trabalho específico, que será instituído por ato da Diretoria Executiva.

§ 1º - O grupo de trabalho de que trata o *caput*, deverá ser constituído por dois servidores públicos em exercício nas seguintes unidades de avaliação, um titular e outro suplente, indicados formalmente pelo respectivo dirigente, sessenta dias antes do final do ciclo de avaliação, e será coordenado pela Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP:

a) Diretoria Executiva;

b) Diretoria de Políticas Penitenciárias;

c) Diretoria do Sistema Penitenciário Federal;

d) Coordenação Nacional de Capacitação em Serviços Penais; e

e) Ouvidoria Nacional dos Serviços Penais.

§ 2º - Os servidores designados para o grupo de trabalho ficarão vinculados ao processo de avaliação institucional do ano correspondente, a fim de subsidiá-lo.

§ 3º - Para a definição das metas globais e intermediárias serão aplicadas análises quantitativas e/ou qualitativas a partir da utilização de critérios ponderados definidos pelo grupo de trabalho.

§ 4º - As metas possuirão indicadores mensuráveis, quantificáveis e relacionados às atividades do órgão, levando-se em conta, no momento de sua fixação, quando possível, os resultados alcançados nos exercícios anteriores.

§ 5º - As metas intermediárias serão fixadas em consonância com as metas globais, e

deverão refletir as atribuições dos servidores previstas em Lei.

Art. 14 - O desempenho institucional será mensurado pela Diretoria Executiva, com base em indicadores e metas fixados e divulgados anualmente.

Art. 15 - As Unidades Administrativas do DEPEN deverão elaborar planos de trabalho que antecipem o planejamento e a execução de ações para o alcance das metas intermediárias, além de instrumentos de acompanhamento dos resultados parciais, para fins de monitoramento e dos ajustes necessários.

Art. 16 - Ato do Diretor-Geral do DEPEN fixará anualmente, no mínimo, uma meta global e uma meta intermediária, contendo ainda a distribuição dos oitenta pontos referentes à avaliação institucional, entre as metas institucionais globais e intermediárias, e a metodologia de cálculo.

Parágrafo único - As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas e poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores, nos termos do disposto no § 2º do art. 5º do Decreto nº 7133, de 2010.

Art. 17 - Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação institucional de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Resultado da avaliação institucional Pontos

Resultado da avaliação institucional	Pontos
75<x<100%< p=""> </x<100%<>	80 pontos
65<x<75%< p=""> </x<75%<>	70 pontos
55<x<65%< p=""> </x<65%<>	61 pontos
45<x<55%< p=""> </x<55%<>	52 pontos
35<x<45%< p=""> </x<45%<>	43 pontos
25<x<35%< p=""> </x<35%<>	34 pontos
00<x<25%< p=""> </x<25%<>	25 pontos

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL

Art. 18 - A avaliação individual tem por objetivo subsidiar a política de gestão de pessoas e seus respectivos programas, projetos e ações, para fins de:

I - acompanhamento e desenvolvimento profissional;

II - educação e desenvolvimento, a partir da identificação das necessidades de capacitação;

III - segurança e saúde ocupacional; e

IV - incentivos e recompensas.

Parágrafo único - A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

Art. 19 - A avaliação de desempenho individual dos servidores será desdobrada em dois critérios:

I - método múltiplo fatores, disciplinado nos incisos I a V, § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010; e

II - metas individuais, conforme disposto em ato próprio ou pela chefia imediata, conforme escopo do ciclo de avaliação.

Art. 20 - A avaliação individual do método múltiplo fatores será obtida a partir dos conceitos atribuídos:

I - pela chefia imediata (hierárquica);

II - pelo próprio avaliado (autoavaliação);

III - pelos integrantes da equipe de trabalho (pares), inclusive nas relações de ascendência hierárquica (invertida).

Parágrafo único - Os servidores integrantes de carreiras diversas das previstas nesta Portaria somente serão avaliados para efeitos de gestão de desempenho quando integrarem equipes de trabalho, não fazendo jus, todavia, à percepção remuneratória das gratificações.

Art. 21 - Na modalidade de avaliação hierárquica, o servidor será avaliado pela chefia imediata à qual permanecer subordinado durante o período de avaliação.

§ 1º - O servidor subordinado a mais de uma chefia durante o período avaliativo será avaliado por aquela à qual permanecer subordinado por mais tempo.

§ 2º - Caso o servidor 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.

§ 3º - Na vacância do cargo e nos afastamentos, impedimentos legais ou regulamentares da chefia imediata a avaliação será feita pelo substituto, e na ausência também deste, por servidor formalmente designado para tal.

Art. 22 - A avaliação individual deverá ser enviadas à Coordenação de Gestão de Pessoas - COGEP, com os seguintes pressupostos:

I - o resultado da avaliação da meta individual;

II - o resultado da avaliação dos fatores de desempenho individual;

III - a consolidação pela chefia imediata dos resultados obtidos na avaliação individual; e

IV - a ciência prévia e expressa do servidor avaliado quanto aos resultados obtidos.

§ 1º - O atraso ou o não envio da avaliação de desempenho individual dentro do prazo para a COGEP implicará na percepção da gratificação de desempenho no valor correspondente à avaliação institucional, implementando-se a parcela individual no mês seguinte à regularização da avaliação do servidor.

§ 2º - A retroatividade dos efeitos financeiros de tal regularização ficará condicionada à decisão da CAD, mediante solicitação do servidor.

Art. 23 - A avaliação individual observará o máximo de vinte e o mínimo de seis pontos, respeitando a seguinte distribuição:

I - até dez pontos em decorrência do alcance da(s) meta(s) individual(ais), pactuada(s) entre o servidor e a chefia imediata, ou conforme ato específico do Diretor-Geral do DEPEN; e

II - até dez pontos na avaliação dos fatores especificados no art. 25.

§ 1º - A Nota individual da avaliação de desempenho deverá ser dividida para atender as faixas de atribuição da gratificação dispostas no § 2º deste artigo.

§ 2º - Para fins de cálculo dos efeitos financeiros, a nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as faixas definidas abaixo:

Notas Avaliação Individual Pontos para Atribuição da Gratificação

Notas Avaliação Individual	Pontos para Atribuição da Gratificação
6 a 10	20 pontos
5 a 5,9	18 pontos
4 a 4,9	15 pontos
3 a 3,9	12 pontos
2 a 2,9	09 pontos
1 a 1,9	06 pontos

§ 3º - A avaliação de fatores de desempenho deverá ser realizada:

I - por meio do formulário do anexo I, que deverá ser utilizado pelo servidor, para avaliação dos pares e avaliação da chefia imediata e pela chefia imediata para avaliação do servidor;

e

II - por meio do formulário do anexo II, que deverá ser utilizado pelo servidor para auto

avaliação.

Art. 24 - A avaliação individual dos fatores de desempenho deverá ser calculada considerando os seguintes parâmetros:

I - autoavaliação: quinze por cento do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da equipe: vinte e cinco por cento do somatório da média aferida; e

III - avaliação da chefia imediata: sessenta por cento do somatório da pontuação aferida.

Art. 25 - Os fatores de desempenho individual, considerados para efeito da avaliação de desempenho, conforme estabelecido no § 1º do art. 4º do Decreto nº 7.133, de 2010, são os seguintes:

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.

Art. 26 - A avaliação individual observará as fórmulas previstas nos atos de instituição de cada ciclo de avaliação de desempenho.

Art. 27 - O servidor será avaliado no período em que estiver em efetivo exercício nas atividades de seu cargo ou função, considerando-se as ocorrências de afastamentos ou licenças que a legislação prever como de efetivo exercício.

Parágrafo único - No caso de afastamentos não considerados como de efetivo exercício, a avaliação de desempenho individual será realizada no ciclo avaliativo vigente quando do retorno do servidor às suas atividades.

Art. 28 - O servidor que obtiver na avaliação individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida será submetido a processo de análise de adequação funcional com o objetivo de identificar as causas do resultado e subsidiar a/adoção de medidas que propiciem a melhoria do seu desempenho.

CAPÍTULO V

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 29 - Ao servidor que não concordar com o resultado da avaliação individual será garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa, devendo registrar sua discordância no formulário de solicitação de reconsideração de avaliação individual.

§ 1º - O pedido de reconsideração deverá ser encaminhado à COGEP, no prazo máximo de dez dias, contado do recebimento de cópia de todos os dados sobre a avaliação individual.

§ 2º - A COGEP encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 3º - O pedido de reconsideração deverá ser apreciado pela chefia imediata, no prazo máximo de cinco dias, contado a partir do recebimento do pedido, podendo o pleito ser deferido, total ou parcialmente, ou indeferido.

§ 4º - A decisão pelo deferimento parcial ou o indeferimento do pedido de reconsideração deverá ser motivada, com indicação de fatos e fundamentos.

§ 5º - Até o dia seguinte ao de encerramento do prazo previsto no § 3º, a decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração será comunicada à COGEP, que dará ciência da decisão ao servidor e à CAD, em até dois dias úteis.

Art. 30 - Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pedido de reconsideração, o servidor poderá encaminhar recurso à CAD, no prazo de dez dias a contar da ciência do resultado da reconsideração.

Parágrafo único - O recurso deverá ser instruído com:

I - justificativa com parâmetros objetivos, contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

CAPÍTULO VI

COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 31 - A CAD participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho e deverá analisar e julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, nos termos do art. 23 do Decreto nº 7.133, de 2010.

Art. 32 - CAD será composta por sete membros titulares, e respectivos suplentes, sendo:

I - dois servidores da Coordenação de Gestão de Pessoas, entre os quais será escolhido o coordenador;

II - um representante da Diretoria Executiva;

III - um representante da Diretoria de Políticas Penitenciárias;

IV - um representante da Diretoria do Sistema Penitenciário Federal;

V - um representante da Coordenação Nacional de Capacitação em Serviços Penais; e

VI - um representante de cada Presídio Federal.

§ 1º - Os representantes serão escolhidos dentre os servidores em exercício no DEPEN, ocupantes de cargos de provimento efetivo, que não estejam em estágio probatório ou respondendo a processo administrativo disciplinar, da seguinte forma:

I - os representantes de que tratam os incisos I a V serão indicados pelos dirigentes das respectivas diretorias; e

II - os representantes previstos no inciso VI serão eleitos em assembléia geral, mediante convocação pelo respectivo Diretor de Presídio, respeitado o prazo máximo de indicação para publicação da portaria de designação.

§ 2º - A designação dos representantes deverá ocorrer com antecedência de trinta dias do início do ciclo anual de avaliação, mediante ato do Diretor Executivo, a ser publicado no boletim de serviço.

§ 3º - O mandato dos representantes será de doze meses, prorrogável por igual período, e deverá coincidir com o ciclo de avaliação.

§ 4º - A comissão, imediatamente após a publicação da Portaria de designação, deverá elaborar matriz de responsabilidade de todos os atores envolvidos no processo de avaliação de desempenho, além de criar método específico para instruir os servidores do DEPEN quanto à metodologia de acompanhamento.

§ 5º - Poderão ser instituídas subcomissões de acompanhamento, que serão orientadas pela CAD, para apoio às ações de acompanhamento e avaliação de desempenho nos presídios Federais.

Art. 33 - À CAD compete:

I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

II - propor alterações consideradas necessárias para a melhor operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos nesta Portaria;

III - intermediar, conciliar, dirimir dúvidas e conflitos entre as chefias imediatas e os servidores;

IV - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual, podendo, a seu critério, e de forma fundamentada, manter ou alterar a pontuação final do servidor;

V - registrar as decisões em ata, consignada pela maioria absoluta de seus membros; e

VI - desempenhar outras competências que venham a ser atribuídas pelo Diretor Executivo.

Parágrafo único - A CAD será coordenada pelo representante da COGEP, que apenas exercerá seu direito a voto em caso de necessidade de desempate.

Art. 34 - Na pendência de julgamento do recurso previsto no art. 33, inciso IV, a gratificação de desempenho será paga com base na pontuação atribuída na avaliação recorrida.

Parágrafo único - Reconsiderada a avaliação ou provido o recurso, a decisão será comunicada, de imediato, ao servidor, ao avaliador e à unidade de gestão de pessoas, para que providencie, se necessário, os acertos financeiros.

CAPÍTULO VII

DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 35 - Será realizado, no sexto mês do ciclo avaliativo, monitoramento dos resultados com o objetivo subsidiar os ajustes das metas, com base nos compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

§ 1º - A apuração final destinar-se-á à consolidação das pontuações institucionais e individuais e à finalização do processo de avaliação de desempenho.

§ 2º - A COGEP e a DIREX disponibilizarão instrumento de suporte organizacional para o monitoramento do ciclo avaliativo.

Art. 36 - As ações de execução necessárias à implementação das modalidades de avaliação de que trata esta Portaria serão coordenadas pela COGEP.

Art. 37 - Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor Executivo.

Art. 38 - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

VALDIRENE DAUFEMBACK



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Nasser Goulart, Diretor(a)**, em 26/06/2019, às 23:25, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Assistente Técnico-Administrativo**, em 27/06/2019, às 12:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Celia Yumiko Umetsu, Agente Administrativo**, em 28/06/2019, às 14:46, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 04/07/2019, às 19:11, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2486050** e o código CRC **2FC2FB90**.