



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras
Coordenação-Geral de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 6/2019/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 Atividades de Chancelaria – GDACHAN.

Referência: Processo nº 19975.102493/2019-41.

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 Atividades de Chancelaria – GDACHAN, 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/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. Deve-se salientar que os questionamentos já respondidos pelas extintas Secretarias que antecederam a SGP, terão as manifestações identificadas, as quais estão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

ANÁLISE

3. A Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria – GDACHAN foi instituída pela Medida Provisória nº 441, de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, que dispõe:

Art. 3º Fica instituída a Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria - GDACHAN, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria, quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério das Relações Exteriores - MRE.

Art. 4º A GDACHAN será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do MRE.

§ 1º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor de cada uma das unidades do MRE, no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de desempenho institucional.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o alcance das metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

Art. 5º A GDACHAN será paga observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo IV desta Lei, com efeitos financeiros a partir das datas nele estabelecidas.

Art. 6º A pontuação referente à GDACHAN será assim distribuída:

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

II - até 80 (oitenta) pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 7º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDACHAN.

Parágrafo único. Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACHAN serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores, observada a legislação vigente.

Art. 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores.

Art. 9º Os valores a serem pagos a título de GDACHAN serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo IV desta Lei, observada a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor.

Art. 10. Até que sejam publicados os atos a que se refere o art. 7º desta Lei e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDACHAN deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de GDAOC ou GDAAC, conforme o caso, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante do Anexo IV desta Lei, conforme disposto no art. 9º desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o art. 7º desta Lei, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

§ 2º O disposto no caput deste artigo aplica-se aos ocupantes de cargos comissionados que fazem jus à GDACHAN.

Art. 11. 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 GDACHAN em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

§ 1º O disposto no caput deste artigo não se aplica aos casos de cessão.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDACHAN no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.

§ 2º Até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDACHAN no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos. (Redação dada pela Medida Provisória nº 479, de 2009)

Art. 12. O titular de cargo efetivo de que trata o art. 1º desta Lei, em exercício no Ministério das Relações Exteriores, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDACHAN da 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 respectiva gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 9º desta Lei; e

II - os investidos em cargos em comissão 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 Ministério das Relações Exteriores no período.

Art. 13. O titular de cargo efetivo de que trata o art. 1º desta Lei quando não se encontrar em exercício no MRE somente fará jus à GDACHAN quando:

- I - cedido para entidades vinculadas ao Ministério das Relações Exteriores, situação na qual perceberá a GDACHAN com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores;
- II - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDACHAN conforme disposto no inciso I do caput deste artigo; e
- III - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberá a GDACHAN calculada com base no resultado da avaliação institucional do MRE no período.

Art. 14. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDACHAN continuará a percebê-la 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. 15. O servidor ativo beneficiário da GDACHAN que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 50% (cinquenta por cento) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do MRE.

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. 16. A GDACHAN não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 17. A aplicação das disposições relativas à estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º desta Lei aos servidores ativos, aos inativos e aos pensionistas não poderá implicar redução de remuneração, de proventos e de pensões.

§ 1º Na hipótese de redução de remuneração, de provento ou de pensão em decorrência da aplicação do disposto nos arts. 1º, 2º, 3º, 10 e 19 desta Lei, eventual diferença será paga a título de Vantagem Pessoal Nominalmente Identificada - VPNI, de natureza provisória, que será gradativamente absorvida por ocasião do desenvolvimento no cargo por progressão ou promoção ordinária ou extraordinária, da reorganização ou da reestruturação dos cargos ou das remunerações previstas nesta Lei, da concessão de reajuste ou vantagem de qualquer natureza, bem como da implantação dos valores constantes dos Anexos I e IV desta Lei.

§ 2º A VPNI de que trata o § 1º deste artigo, estará sujeita exclusivamente à atualização decorrente de revisão geral da remuneração dos servidores públicos federais.

Art. 18. Aplica-se às aposentadorias concedidas aos servidores integrantes das Carreiras de que trata o art. 1º desta Lei e às pensões, ressalvadas as aposentadorias e pensões reguladas pelos arts. 1º e 2º da Lei no 10.887, de 18 de junho de 2004, no que couber, o disposto nos arts. 1º, 2º, 3º, 10 e 16 desta Lei em relação aos servidores que se encontram em atividade.

Art. 19. Para fins de incorporação da GDACHAN 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 GDACHAN será:

- a) a partir de 1º de julho de 2008, correspondente a 40 (quarenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor; e
- b) a partir de 1º de julho de 2009, correspondente a 50 (cinquenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor;

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

- a) quando aos servidores que lhes deram origem 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 a pontuação constante do inciso I do caput deste artigo; e
- 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.

4. Em suma, quanto à GDACHAN, conclui-se que:

I - é devida ao servidor lotado nas unidades do Ministério das Relações Exteriores-MRE e 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 Ministério das Relações Exteriores, 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 GDACHAN 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 Ministério das Relações Exteriores;

VI - o servidor titular das Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria que não estiver desenvolvendo suas atribuições no MRE somente fará jus à manutenção da GDACHAN, se configuradas as seguintes situações:

- a) **Em caso de afastamentos e licenças consideradas como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDACHAN:** o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação, em valor correspondente ao da última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação de desempenho após o retorno;
- b) **Quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República:** a GDACHAN será calculada com base nas regras aplicáveis como se o servidor estivesse em efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores;
- c) **Nas hipóteses de requisição previstas em lei:** a GDACHAN será calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores;
- d) **Quando cedido para órgãos ou entidades distintos da Presidência ou Vice-Presidência da República, do Ministério das Relações Exteriores; ou 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 fará jus à GDACHAN 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;

VII - ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDACHAN continuará a percebê-la 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;

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

IX - o servidor que estiver retornando de licença sem vencimento, de cessão ou que tenha sido nomeado **no decurso do ciclo avaliativo**, fará jus à percepção da GDACHAN no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, até que seja processada sua primeira avaliação de desempenho individual, que venha a surtir efeito financeiro;

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

XI – para a incorporação da GDACHAN aos proventos de aposentadoria ou às pensões, o art. 19 da Lei nº 11.907, de 2009, apontou os seguintes critérios:

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

- a) a partir de 1º de julho de 2008, correspondente a 40 (quarenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor; e
- b) a partir de 1º de julho de 2009, correspondente a 50 (cinquenta) pontos, considerados o nível, classe e padrão do servidor;

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

- a) quando aos servidores que lhes deram origem 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 a pontuação constante do inciso I do caput deste artigo; e
- 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. Entretanto, a Lei nº 11.907, de 2009, determinou, em seu art.7º, que até que fossem publicados **os critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACHAN** e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, os servidores que fizessem jus à GDACHAN deveriam percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Oficial de Chancelaria - GDAOC ou Gratificação de Desempenho da Atividade de Assistente de Chancelaria - GDAAC, conforme o caso, convertido em pontos que seriam multiplicados pelo valor constante do Anexo IV desta Lei, observados os respectivos cargos, níveis, classes e padrões.

6. 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 Atividades de Chancelaria – GDACHAN**.

7. 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.

8. Em razão dessa previsão legal, o então **Ministro de Estado das Relações Exteriores** fez publicar a Portaria MRE nº 609, de 23 de setembro de 2010, cuja redação pode ser conferida no **Anexo I** desta Nota Técnica.

9. A partir da edição dessa Portaria, o Ministério das Relações Exteriores já estava autorizado a realizar a primeira avaliação de desempenho individual e institucional e, conseqüentemente, o pagamento da GDACHAN.

10. Antes de prosseguir na análise das questões relativas à GDACHAN, cabe destacar que, a rigor, a GDACHAN 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.

11. 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 efetivo exercício no seu órgão de origem. Assim, para os fins a que se propõe essa Nota Técnica, cabe citar alguns dos órgãos que, em razão de suas especificidades detêm 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 20 de maio 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**.

12. 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 o exigir a necessidade do serviço, **sem prejuízo dos direitos e vantagens inerentes ao exercício de seus cargos ou empregos**.

13. 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.

14. 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 dessa 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 abrangidas pelo disposto nesse artigo e, portanto, não faziam jus à manutenção das respectivas gratificações de desempenho.

15. 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.

- Da Defensoria Pública da União - DPU

Lei nº 9.020, de 30 de março de 1995

Art. 4º O Defensor Público-Geral da União poderá requisitar servidores de órgãos e entidades da Administração Federal, assegurados ao requisitado todos os direitos e vantagens a que faz jus no órgão de origem, inclusive promoção.

Parágrafo único. A requisição de que trata este artigo é irrecusável e cessará até noventa dias após a constituição do Quadro Permanente de Pessoal de apoio da Defensoria Pública da União.

16. 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.**

17. 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:

§ 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)

18. 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.**

19. 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.

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

"Destaca-se ainda que, de acordo com a Nota Técnica nº 66/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 15 de fevereiro de 2011, **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."

21. 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.

22. 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."

23. 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 19.881-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 30 de março 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/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 4 de agosto 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.

24. 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.

25. 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 nº 12.529, 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)

26. 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 estabelecida 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 ele requisitados.

27. 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.

28. 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 Técnica nº 66/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 15 de fevereiro de 2011;
- Nota Informativa nº 69/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 13 de maio de 2015;
- Nota Informativa nº 49/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 02 de abril de 2015;
- Nota Informativa nº 218/2015/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 05 de maio 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 19.881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017;
- Nota Técnica nº 26.812/2018-MP, de 21 de novembro de 2018;
- Nota Técnica nº 1.094/2019-MP, de 28 de janeiro de 2019;
- Lei nº 6.999, de 7 de junho de 1982; e
- Nota Técnica Consolidada nº 02/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 22 de dezembro de 2014.

29. 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 GDACHAN, em razão das diversas situações a que o servidor está sujeito no decorrer de sua vida funcional.

- DOS QUESTIONAMENTOS SOBRE A CONCESSÃO E/OU MANUTENÇÃO DA GDACHAN***1.1. É possível a manutenção da GDACHAN 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 – SEGEPE, 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 vigir, consubstanciado na **Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de março 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 20 de maio 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 março 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 técnica nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 5 de maio de 2011;
- Nota Técnica nº 152/2016-MP, de 23 de março 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 22.065/2018-MP, de 4 de outubro de 2018.

1.2. É possível a manutenção da Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria – GDACHAN 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 independe de prévia anuência do órgão ou entidade** ao qual ele esteja vinculado.

Assim, após 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, 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 - (disponível em <https://www.servidor.gov.br/gestao-de-pessoas/lei-8112-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 GDACHAN? 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 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 7.733, de 2010.

FONTES:

- art. 25 da Lei nº 8112, 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 GDACHAN 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 GDACHAN.

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 Nº 5, de 19 de dezembro de 2016; e
- Nota Técnica nº 25.033/2018-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.

FONTES:

- Nota Técnica nº 8.713/2018-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 19.881/2017-MP, de 6 de novembro de 2017.

1.7. O servidor cedido à Escola Nacional de Administração Pública – ENAP fará jus à manutenção da GDACHAN? Poderá perceber a GDACHAN 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 GDACHAN.

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 GDACHAN, 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 GDACHAN integra a base de cálculo do adicional por serviço extraordinário?**Resposta:**

Sim. A GDACHAN 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 das Carreiras de Oficial de Chancelaria e Assistente de Chancelaria do Ministério das Relações Exteriores - MRE.

Fundamentação:

De acordo com o art. 1º da Lei nº 11.907, de 2009, a estrutura remuneratória dos titulares dos cargos integrantes da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria, de que trata o art. 2º da Lei nº 11.440, de 29 de dezembro de 2006, terá a seguinte composição: **a)** vencimento básico; e **b)** da Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria – GDACHAN. 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.

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.

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

FONTES:

- arts. 41 e 73 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;
- arts. 243 e 253 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 Atividades de Chancelaria – GDACHAN com a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, por servidores titulares dos cargos da Carreira de Oficial de Chancelaria e da Carreira de Assistente de Chancelaria, cedidos ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão?

Resposta:

Sim. Não há óbice para percepção cumulativa da GDACHAN 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 MRE e demais situações excepcionais; 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.

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 GDACHAN 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 da gratificação de desempenho, inclusive quando cedido à Funpresp-Exe, que se constitui uma entidade da Administração indireta da União na forma de fundação de direito privado, vinculada ao Ministério da Economia.

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 4.478/2016-MP, de 19 de abril de 2016; e
- Nota Informativa nº 1.736/2016-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 GDACHAN, tendo em vista que não estarão exercendo as atribuições de seus cargos no órgão ou entidade de lotação?

Resposta:

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

Fundamentação:

De acordo com o art. nº 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. nº 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 GDACHAN 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 2010, até que seja processada a primeira avaliação individual após a recondução.

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 19 de março de 2010.
- Nota Técnica nº 13.593/2018-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 GDACHAN 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.

Fundamentação:

Deve-se observar a data da Portaria que o órgão publicou 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 19 de março de 2010;
- Portaria MRE nº 609, de 23 de setembro de 2010.
- Nota Técnica nº 001/2013/CGADE/DEDDI/SEGEP/MP, de 30 de junho de 2013.

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

Resposta:

Sim.

Fundamentação:

A incorporação deve observar as legislações que instituíram as respectivas gratificações de desempenho e 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 19 de março de 2010; e
- Cartilha – Gratificação de Desempenho ON nº 05, de 19 de dezembro de 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 e garantir a manutenção da respectiva gratificação de desempenho?

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 extinto Ministério do Desenvolvimento Agrário - MDA, 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.

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.

Entretanto, as **requisições** efetivadas na vigência da Lei nº 10.683, de 2003, garantem ao servidor a manutenção da respectiva gratificação de desempenho a que fazia jus no órgão ou entidade de origem, conforme disposto na Nota Técnica nº 4838/2018-MP,

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.

1.17. Até que fosse publicado o ato do Poder Executivo regulamentando as avaliações de desempenho individual e institucional referentes à GDACHAN, qual a regra que se aplicava no caso dos servidores cedidos: a) o disposto no art. 10 da MP nº 441/2008, ou seja, a última pontuação recebida a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Oficial de Chancelaria - GDAOC, no caso em apreço 100 pontos (30 avaliação individual + 70 avaliação institucional) ou, o disposto no art. 13, que utilizava o resultado obtido na avaliação institucional do MRE no período, que foi 80 pontos?

Resposta:

Sim. Inicialmente cabe destacar que os arts. 10 e 13 da Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2009, convertida na Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, aplicavam-se a situações distintas relativas aos servidores titulares dos cargos integrantes das Carreiras de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria e estiveram vigentes até que o Poder Executivo publicasse um ato regulamentando os critérios gerais e autorizasse o Ministro de Estado das Relações Exteriores a regulamentar os critérios específicos para o pagamento da GDACHAN.

Fundamentação:

Conforme disposto no art. 10 da MP 441, de 2008, convertida na Lei nº 11.907, de 2009, aplicava-se a todos os servidores que faziam jus à percepção da GDACHAN quando lotados e em exercício das atividades inerentes às atribuições do respectivo cargo no Ministério das Relações Exteriores, inclusive para aqueles que estivessem ocupando cargos comissionados.

Para esses servidores a GDACHAN seria devida em valor correspondente ao último percentual recebido a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Oficial de Chancelaria – GDAOC, ou Gratificação de Desempenho da Atividade de Assistente de Chancelaria – GDAAC, conforme o caso, e que seriam convertidos em pontos e multiplicados pelo valor indicado no Anexo IV da Lei nº 11.907, de 2009.

Os servidores que não estivessem em exercício de suas atribuições no âmbito do MRE, a GDACHAN **somente** seria devida se configurada uma das seguintes situações:

- I - cedido para entidades vinculadas ao Ministério das Relações Exteriores, situação na qual perceberá a GDACHAN com base nas regras aplicáveis como se estivesse em efetivo exercício no Ministério das Relações Exteriores;
- II - requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberá a GDACHAN conforme disposto no inciso I do caput deste artigo; e
- III - cedido para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II do caput deste artigo e investido em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberá a GDACHAN calculada com base no resultado da avaliação institucional do MRE no período.

A GDACHAN seria paga, desde que observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto ao valor estabelecido no Anexo IV da Lei nº 11.907, de 2009, com efeitos financeiros a partir das datas nele estabelecidas, distribuída em parcela individual, até 20 pontos, e institucional, até 80 pontos.

Ainda sobre a pontuação da referida gratificação, o art. 7º da Lei nº 11.907, de 2009, estabelece:

Art. 7º Ato do Poder Executivo disporá sobre os critérios gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional da GDACHAN.

Esse foi o posicionamento adotado pelo órgão central do SIPEC conforme consta da Nota Técnica nº 294/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 05 de abril de 2010, e esteve vigente até a edição do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010 e da publicação da Portaria - MRE nº 609, de 23 de setembro de 2010, que regulamentou os critérios específicos para o pagamento da GDACHAN.

Pertinente destacar que os servidores ocupantes dos cargos de Oficial de Chancelaria e de Assistente de Chancelaria passaram a ser remunerados exclusivamente por subsídio, conforme disposto no art. 1º da Lei nº 12.775, de 28 de dezembro de 2012, a seguir transcrito:

Art. 1º A partir de 1º de janeiro de 2013, passam a ser remunerados exclusivamente por subsídio, fixado em parcela única, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória, os titulares dos cargos das seguintes Carreiras referidas na Lei no 11.440, de 29 de dezembro de 2006:

- I - Oficial de Chancelaria; e
- II - Assistente de Chancelaria.

Parágrafo único. Os valores do subsídio dos integrantes das Carreiras de que tratam os incisos I e II do caput são os fixados nos Anexos I e II desta Lei.

Art. 2º Estão compreendidas no subsídio e não são mais devidas aos titulares dos cargos a que se refere o art. 1º, a partir de 1º de janeiro de 2013, as seguintes parcelas remuneratórias:

- I - vencimento básico; e
- II - Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria - GDACHAN, de que trata a Lei no 11.907, de 2 de fevereiro de 2009.

Portanto a partir da publicação dessa lei, os servidores ocupantes dos cargos indicados não farão jus à percepção de parcelas referentes à GDACHAN.

FONTES:

- Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009;
- Medida Provisória nº 441, de 29 de agosto de 2008;
- Nota Técnica nº 294/2010/COGES/DENOP/SRH/MP, de 05 de abril de 2010; e
- Portaria MRE nº 609, de 23 de setembro de 2010.

CONCLUSÃO

30. 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 Atividades de Chancelaria – GDACHAN**, com vistas à agilização da análise dos processos de sua competência, devendo observar as seguintes considerações:

I – em atenção ao disposto na Nota Técnica nº 355/2012/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP e na Orientação Normativa SEGEPI nº 7, ambas de 17 de outubro de 2012, que destacam a competência dos órgãos seccionais e setoriais para a gestão e execução de suas atividades, 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;
- 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 SEGEPI nº 7, de 2012;

IV – os processos cuja resposta seja possível extrair desta Nota Técnica ou dos normativos citados, se encaminhados a este órgão Central, serão restituídos ao órgão setorial do SIPEC;

V – a aferição quanto ao cumprimento dos critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDACHAN são de responsabilidade do órgão de lotação do servidor; a quem cabe verificar o cumprimento das regras vigentes; e

VI - A partir da publicação dessa Nota Técnica, torna-se sem efeito o ato relacionado no seu **Anexo II**, referente à GDACHAN. Os demais atos serão revogados à medida em que forem publicadas as notas referentes à respectiva gratificação de desempenho. Ressalte-se que os posicionamentos adotados pelo órgão central do SIPEC nos atos relacionados no respectivo Anexo continuam produzindo os efeitos para as situações a que se propuseram.

31. 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.

MÔNICA CAVALCANTI DE MELO

Agente Administrativo

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Assistente

De acordo. Ao 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

ANEXO I
PORTARIA MRE nº 609, de 23 de setembro de 2010

O Ministro de Estado, Interino, das Relações Exteriores, Tendo em Vista o disposto na Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, na Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, e no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Resolve:

Art. 1º Aprovar os critérios e procedimentos específicos para o 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho Institucional e Individual, para fins de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividades de Chancelaria - GDACHAN, instituída pelo art. 3º da Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, e da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, instituída pelo art. 7º-A da Lei nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, no âmbito do Ministério das Relações Exteriores - MRE.

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

I - 1º Ciclo de Avaliação: período contado a partir de 22 de março de 2010, data da publicação do Decreto nº 7.133 de 2010, até o princípio de avaliação;

II - unidades de avaliação:

- a) Gabinete do Ministro de Estado das Relações Exteriores,
- b) Secretaria-Geral das Relações Exteriores,
- c) cada uma das Subsecretarias-Gerais, e

d) grupo formado pelos servidores abrangidos pelo art. 13 desta Portaria e aqueles lotados e em exercício nos Escritórios Regionais; e

III - chefia imediata: servidor ocupante de cargo em comissão do Grupo Direção e Assessoramento Superiores - DAS a que estiver subordinado, diretamente, o servidor avaliado, conforme lista elaborada pelo Departamento do Serviço Exterior.

Art. 3º Os valores referentes à GDACHAN e à GDPGPE serão atribuídos aos servidores que a elas fazem jus em função da Avaliação de Desempenho Individual e Institucional.

Art. 4º A Avaliação de Desempenho Institucional visa a aferir o desempenho coletivo dos servidores do MRE ocupantes dos cargos que fazem jus às gratificações tratadas no art. 1º desta Portaria, devendo-se verificar as seguintes metas:

I - representar o Brasil, negociar e defender os interesses brasileiros perante Estados estrangeiros e no âmbito das organizações internacionais, prestar assistência aos cidadãos brasileiros no exterior e prover atendimento consular de qualidade;

II - coordenar o planejamento e a formulação de políticas específicas, bem como a avaliação e controle dos programas da agenda externa brasileira;

III - promover a imagem do Brasil no exterior e ampliar o conhecimento de governos e povos estrangeiros sobre a cultura e a sociedade brasileiras;

IV - assegurar a presença do Brasil em Organismos Internacionais de seu interesse;

V - ampliar acesso de empresas brasileiras ao mercado internacional;

VI - continuar a formar e aperfeiçoar o pessoal para o serviço exterior brasileiro;

VII - dar maior conhecimento ao público em geral sobre a atividade diplomática brasileira e sobre temas de política internacional.

Art. 5º 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.

§ 1º Na Avaliação de Desempenho Individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores:

I - proficiência: eficácia e competência no cumprimento das tarefas, no percentual de 20% (vinte por cento);

II - iniciativa: capacidade de adiantar-se às demandas, ser pró-ativo e sugerir aperfeiçoamentos, no percentual de 20% (vinte por cento);

III - produtividade: eficiência no cumprimento das tarefas, com boa gestão de tempo, no percentual de 20% (vinte por cento);

IV - cooperação: capacidade de trabalhar em equipe, urbanidade, bom relacionamento interpessoal, no percentual de 15% (quinze por cento);

V - comprometimento com o trabalho: pontualidade e assiduidade, no percentual de 15% (quinze por cento); e

VI - disciplina: cumprimento das normas de procedimentos, observância às normas de conduta no desempenho das atribuições do cargo e boa apresentação, no percentual de 10% (dez por cento).

§ 2º Todos os servidores que fazem jus às gratificações descritas no art. 1º serão avaliados na dimensão individual, no 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual, excepcionalmente, a partir dos conceitos atribuídos pela chefia imediata na proporção de cem por cento, nos termos do art. 4º, § 5º do Decreto nº 7.133/2010.

§ 3º Caberá ao Departamento do Serviço Exterior - DSE processar os conceitos atribuídos individualmente ao servidor e dar ciência ao avaliado, o que será feito por divulgação na Intratec do MRE.

Art. 6º O 1º Ciclo da Avaliação de Desempenho Individual compreenderá as seguintes etapas:

I - período de avaliação pela chefia, a ser feita através do preenchimento de formulário eletrônico, de 25 de outubro a 05 de novembro do ano corrente;

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

III - disponibilização do resultado provisório da avaliação para consulta na Intratec, em até 2 dias úteis após o término do período de avaliação pela chefia;

IV - período de interposição e julgamento dos recursos;

V - disponibilização do resultado final da avaliação para consulta na Intratec, em até 2 dias úteis após tornar-se definitiva a avaliação de desempenho do servidor.

§ 1º Considera-se definitiva a avaliação de desempenho do servidor, quando esgotadas as suas possibilidades recursais.

§ 2º Encerrado o ciclo de avaliação de desempenho individual, o Departamento do Serviço Exterior promoverá o registro de desempenho no maço pessoal do servidor.

§ 3º À chefia imediata do servidor, competirá promover, encerrado o ciclo de avaliação de desempenho, o retorno aos avaliados dos resultados obtidos, visando a sua discussão.

Art. 7º As avaliações gerarão encargos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do término do ciclo de avaliação, retroagindo seus efeitos conforme previsto em lei.

Parágrafo único. Até que sejam processados os resultados do 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual, as gratificações de desempenho serão pagas no valor correspondente ao percebido pelo servidor durante o período em que não houve avaliação, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

Art. 8º A Avaliação de Desempenho Institucional, excepcionalmente, não será realizada neste 1º Ciclo de Avaliação de Desempenho Individual, nos termos do art. 5º, § 9º do Decreto nº 7.133/2010, sendo considerado, para fins de apuração da parcela a ela correspondente, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão.

Art. 9º Os titulares dos cargos de provimento efetivo que fazem jus às gratificações tratadas no art. 1º, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança no Ministério das Relações Exteriores, farão jus à respectiva gratificação de desempenho 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 gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 8º do Decreto nº 7.133/2010; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão 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 respectivo órgão ou entidade de lotação no período.

Art. 10. Os titulares dos cargos de provimento efetivo que fazem jus às gratificações tratadas no art. 1º, quando não se encontrarem em exercício no Ministério das Relações Exteriores, somente farão jus à respectiva gratificação de desempenho:

I - quando cedidos para entidades vinculadas ao Ministério das Relações Exteriores, situação na qual perceberão a respectiva gratificação com base nas regras aplicáveis aos que estão em efetivo exercício no MRE;

II - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no MRE; e

III - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso II 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 MRE no período.

Art. 11. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

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

Art. 12. O titular do cargo de provimento efetivo que faz jus a gratificação tratada no art. 1º 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 ciclo de avaliação.

Art. 13. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, o titular do cargo de provimento efetivo que faz jus a gratificação tratada no art. 1º, continuará percebendo a respectiva gratificação de desempenho correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 14. As Avaliações de Desempenho Individual e Institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 15. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo que fazem jus às gratificações tratadas no art. 1º 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 responsabilidade do Ministério das Relações Exteriores.

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

Art. 16. Aos ocupantes dos cargos de provimento efetivo que fazem jus às gratificações tratadas no art. 1º, é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo ao Departamento do Serviço Exterior a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 17. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, dirigido ao DSE, em face do resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados da data do término do período de consolidação dos resultados provisórios, nos termos do art. 10, inciso III, desta Portaria.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o caput será encaminhado pelo DSE, no prazo de um dia útil, à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferir-lo, fazendo-o, em qualquer caso, por escrito e fundamentadamente.

§ 3º A chefia imediata do servidor comunicará a decisão sobre o pedido de reconsideração até o dia seguinte ao do encerramento do prazo ao DSE, que dará ciência, por escrito, da decisão ao servidor no mesmo prazo.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso, no prazo de dez dias, à Comissão de Acompanhamento das Avaliações de Desempenho (CAD), que o julgará em última instância, por escrito e fundamentadamente, no prazo máximo de quinze dias.

§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no Boletim de Serviço.

Art. 18. Fica instituída a Comissão de Acompanhamento das Avaliações de Desempenho (CAD), com a finalidade de:

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

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, fundamentadamente, manter ou alterar a pontuação final do servidor;

V - registrar suas decisões em ata, consignada pela maioria absoluta de seus membros.

Parágrafo único. A composição da CAD, formada por representantes indicados pela administração e por membros indicados pelos servidores, será definida em ato do Ministro de Estado das Relações Exteriores.

Art. 19. Durante o 1º Ciclo de Avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo do Departamento de Serviço Exterior.

Art. 20. Os casos omissos serão dirimidos pelo Secretário - Geral das Relações Exteriores.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

ANTONIO DE AGUIAR PATRIOTA

ANEXO II

(*Manifestação tornada insubsistente a partir da assinatura dessa

Nota Técnica SEI Nº 06/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME)

- Nota Técnica nº 294/COGES/DENOP/SRH/MP, de 05 de abril de 2010.



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Nasser Goulart, Diretor(a)**, em 05/07/2019, às 00:07, 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 05/07/2019, às 08:41, 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 **Monica Cavalcanti De Melo Hernandez, Agente Administrativo**, em 05/07/2019, às 10:27, 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 05/07/2019, às 13:59, 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 **2468435** e o código CRC **437986B3**.



Referência: Processo nº 19975.102493/2019-41.

SEI nº 2468435