



Nota Técnica SEI nº 5/2019/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 da Suframa - GDSUFRAMA.

Referência: Processo nº 19975.102467/2019-12

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 da Suframa - GDSUFRAMA, 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. Deve-se salientar que os questionamentos já respondidos pelas extintas Secretarias que antecederam a SGP terão as manifestações identificadas e estarão disponíveis para consulta, na íntegra, no endereço eletrônico: <https://legis.sigepe.planejamento.gov.br>.

ANÁLISE

3. A Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA foi instituída pela Lei nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, e incluída na Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, que dispõe:

Art. 73. A Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, passa a vigorar acrescida dos seguintes dispositivos:

“**Art. 1º-A.** A estrutura dos cargos de provimento efetivo de nível auxiliar do Plano Especial de Cargos da Suframa será a constante do Anexo I-A desta Lei, observada a correlação estabelecida na forma do Anexo II-A desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008.”

“**Art. 1º-B.** A estrutura remuneratória dos cargos integrantes do Plano Especial de Cargos da Suframa será composta de:

I - no caso dos servidores titulares de cargos de nível superior:

- a) Vencimento Básico;
- b) Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA;
- e

- c) Gratificação de Qualificação - GQ; e

II - no caso dos servidores titulares de cargos de níveis intermediário e auxiliar:

- a) Vencimento Básico; e
- b) Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA.”

“**Art. 1º-C.** Fica instituída a Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA, devida aos servidores titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata o art. 1º desta Lei, com efeitos financeiros a partir de 1º de julho de 2008.

§ 1º A GDSUFRAMA será atribuída em função do alcance das metas de desempenho individual e do alcance das metas de desempenho institucional do órgão de lotação do servidor.

§ 2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, para o alcance das metas de desempenho institucional.

§ 3º 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.

§ 4º A GDSUFRAMA 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 III-A desta Lei.

§ 5º A pontuação referente à GDSUFRAMA 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.

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

§ 7º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDSUFRAMA serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, observada a legislação vigente.

§ 8º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente em ato do Superintendente da Suframa.

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

“Art. 1º-D. Até que sejam publicados os atos a que se referem os §§ 7º e 8º do art. 1º-C desta Lei, e processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, todos os servidores que fizerem jus à GDSUFRAMA deverão percebê-la calculada com base na última pontuação recebida a título de Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA, de que trata a Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002, considerando o valor do ponto estabelecido no Anexo III-A desta Lei.

§ 1º O resultado da primeira avaliação gera efeitos financeiros a partir da data de publicação do ato a que se refere o § 8º do art. 1º-C 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 e funções de confiança que fazem jus à GDSUFRAMA.”

“Art. 1º-E. 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 GDSUFRAMA correspondente à 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 GDSUFRAMA no decurso do ciclo de avaliação receberá a gratificação no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos.”

“Art. 1º-F. Os titulares dos cargos efetivos de que trata o art. 1º desta Lei em exercício na Suframa quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança farão jus à GDSUFRAMA 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 § 9º do art. 1º-C 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 da Suframa no período.”

“Art. 1º-G. Os titulares dos cargos efetivos de que trata o art. 1º desta Lei quando não se encontrarem em exercício na Suframa somente farão jus à GDSUFRAMA quando:

I - requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei,

situação na qual perceberão a GDSUFRAMA com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no órgão de lotação; e

II - cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I do caput deste artigo e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberão a GDSUFRAMA calculada com base no resultado da avaliação institucional da Suframa no período.”

“[Art. 1º-H.](#) Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDSUFRAMA 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. 1º-I.](#) O servidor ativo beneficiário da GDSUFRAMA 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 órgão ou entidade de lotação.

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. 1º-J.](#) A GDSUFRAMA 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. 1º-L.](#) Para fins de incorporação da GDSUFRAMA 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 GDSUFRAMA será:

- a) a partir de 1º de julho de 2008, correspondente a 40% (quarenta por cento) do valor máximo do respectivo nível; e
- b) a partir de 1º de julho 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 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 no 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 Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA, conclui-se que:

I - é devida ao servidor lotado na Superintendência da Zona Franca de Manaus - Suframa 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 da Suframa, 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 da data de publicação do ato a que se refere o § 8º do art. 1º-C da Lei nº 11.356, de 2006, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor;

V - o servidor ativo, beneficiário da GDSUFRAMA 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 da Suframa;

VI - o servidor titular de cargo efetivo do Plano Especial de Cargos da Suframa que não estiver desenvolvendo suas atribuições na Suframa somente fará jus à manutenção da GDSUFRAMA 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 GDSUFRAMA:** 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 GDSUFRAMA será calculada com base nas regras aplicáveis como se o servidor estivesse em efetivo exercício na Suframa;

c) **Nas hipóteses de requisição previstas em lei:** a GDSUFRAMA será calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício na Suframa;

d) **Quando cedido para órgãos ou entidades distintos da Presidência ou Vice-Presidência da República 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 GDSUFRAMA quando investidos 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 - o servidor ocupante de cargo comissionado na forma dos arts. 1º-F e 1º-G da Lei nº 11.356, de 2006, incluídos pela Lei nº 11.907, de 2009, quando exonerados, continuarão percebendo a GDSUFRAMA em valor correspondente ao último valor obtido, até que seja processada sua primeira avaliação após a exoneração;

VIII - a GDSUFRAMA 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 não fizer jus à percepção da GDSUFRAMA 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;

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 GDSUFRAMA aos proventos de aposentadoria ou às pensões, o art. 1º-L da Lei nº 11.356, de 2006, com a redação dada pela Lei nº 11.907, de 2009, apontou os seguintes critérios:

I - para as aposentadorias concedidas e pensões instituídas até 19 de fevereiro de 2004:

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

b) a partir de 1º de julho de 2009, a gratificação será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor máximo do respectivo nível.

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

a) quando ao servidor que deu origem à aposentadoria ou à pensão se aplicar o disposto nos [arts. 3º e 6º da Emenda Constitucional nº 41, de 19 de dezembro de 2003](#), e no [art. 3º da Emenda Constitucional nº 47, de 5 de julho de 2005](#), aplicar-se-ão o percentual constante das alíneas a e b do inciso I do caput do art. 1º-L da Lei nº 11.356, de 2006, modificada pela Lei nº 11.907, de 2009; 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. A Lei nº 11.356, de 2006, determinou, em seus arts. 1º-C e 1º-D, incluídos pela Lei nº 11.907, de 2009, que **os critérios e procedimentos específicos para as avaliações de desempenho individual e institucional e de atribuição da GDSUFRAMA seriam estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior** e que, até a edição desse ato e o processamento do resultado do primeiro período avaliativo para fins de atribuição dessa gratificação, o valor devido mensalmente ao servidor ativo corresponderia à última pontuação recebida a título de **Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Administrativa - GDATA**, de que trata a [Lei nº 10.404, de 9 de janeiro de 2002](#), considerando o valor do ponto estabelecido no Anexo III-A da Lei nº 11.356, de 2006, incluído pela Lei nº 11.907, de 2009.

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 da Suframa - GDSUFRAMA**.

7. O 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 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 do Desenvolvimento, Indústria e

Comércio Exterior, fez publicar a Portaria MDIC nº 116, de 10 de maio de 2011, cuja redação pode ser conferida no Anexo I desta Nota Técnica.

9. A partir da edição da Portaria MDIC nº 116, de 10 de maio de 2011, a Suframa já estava autorizada a realizar a primeira avaliação de desempenho individual e institucional e, conseqüentemente, o pagamento da GDSUFRAMA.

10. Antes de prosseguir na análise das questões relativas à GDSUFRAMA, cabe informar que, a rigor, essa gratificação 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 exercício no seu órgão de origem.

12. Assim, para os fins a que se propõe essa Nota Técnica, cabe citar alguns dos órgãos e entidades 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.**

13. 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.**

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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.**

18. 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. [\(Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004\)](#)

19. 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.**

20. Esse posicionamento foi questionado e, em razão de suposta divergência de entendimentos, foi submetido à oitava 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.

21. 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.

22. 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.

23. O caráter de irrecusabilidade das requisições oriundas da DPU foi objeto de nova consulta ao órgão de assessoramento jurídico desta Pasta a fim de esclarecer a regra que se aplicaria no caso de cessão de servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais - ATPS para a Defensoria Pública da União, com fundamento no art. 4º da Lei nº 9.020, de 1995, que teria limitado a manutenção da gratificação de desempenho somente para os casos de cessão e requisição expressamente listados no art. 14 da Lei nº 12.094/2009.

24. Diante da manifestação da CONJUR/MP, 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.

25. 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.

26. 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)

27. 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 ele requisitados.

28. No que concerne à requisição de servidores para o serviço eleitoral, esses normativos determinam que por se tratar 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.

29. 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 2 de abril de 2015;
- Nota Técnica nº 218/2011/CGNOR/DENOP/SRH/MP, de 5 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;

30. 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 GDSUFRAMA, em razão das diversas situações a que o servidor está sujeito durante sua vida funcional.

I - DOS QUESTIONAMENTOS SOBRE A CONCESSÃO E/OU MANUTENÇÃO DA GDSUFRAMA

1.1. É possível a manutenção da GDSUFRAMA 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 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 75/1993, 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 22065/2018-MP, de 4 de outubro de 2018.

1.2. É possível a manutenção da Gratificação de Desempenho da Suframa – GDSUFRAMA 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 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 (disponível em <https://www.servidor.gov.br/gestao-depessoas/lei-8112-annotada>);
 - 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 GDSUFRAMA? 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 7.133, 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 GDSUFRAMA 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 GDSUFRAMA.

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/DENOP/SRH/MP, 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 5/2016, 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.

FONTES:

- 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 GDSUFRAMA? Poderá perceber a GDSUFRAMA 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 GDSUFRAMA.

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 GDSUFRAMA, 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 GDSUFRAMA integra a base de cálculo do adicional por serviço extraordinário?

Resposta:

Sim. A GDSUFRAMA 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 do Plano Especial de Cargos da Suframa.

Fundamentação:

De acordo com o art. 1º-B da Lei nº 11.356, de 2006, incluído pela Lei nº 11.907, de 2009, a estrutura remuneratória dos servidores titulares de cargos integrantes do Plano Especial de Cargos da Suframa é composta de: **a)** vencimento básico; **b)** Gratificação de Desempenho da Suframa - GDSUFRAMA; e **c)** Gratificação de Qualificação - GQ. Já o art. 41 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, dispõe que “remuneração é o vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens pecuniárias permanentes estabelecidas em lei”.

Assim, verifica-se que a GDSUFRAMA, 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 consulta tenha sido especificamente quanto à GDFAZ, esse entendimento aplica-se a todas as 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;
- arts. 1º-B e 1º-E da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006; 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 da Suframa - GDSUFRAMA com a Gratificação Temporária das Unidades dos Sistemas Estruturadores da Administração Pública Federal – GSISTE, por servidores integrantes do Plano Especial de Cargos da Suframa e cedidos ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão?

Resposta:

Sim. Não há óbice para percepção cumulativa da GDSUFRAMA 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 na Suframa e demais situações excepcionadas; ii) e, 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 GDSUFRAMA 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 art. 1º-G da Lei nº 11.356, de 2006, pela possibilidade de percepção da GDSUFRAMA por servidor que se encontre cedido 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 GDSUFRAMA, 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. 1º-G da 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;
 - 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 GDSUFRAMA, tendo em vista que não estarão exercendo as atribuições de seus cargos no órgão ou entidade de lotação?

Resposta:

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

Fundamentação:

De acordo com o inciso II do 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 GDSUFRAMA 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 art. 15 do Decreto nº 7.133, de 2010, até que seja processada a primeira avaliação individual após a recondução.

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

FONTES:

- Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006;
- Decreto nº 7.133, de 19 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 GDSUFRAMA 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 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, revogada pela Lei nº 13.474, de 23 de agosto de 2017;
 - Nota Técnica nº 4969/2015-MP, de 9 de dezembro de 2015;
 - Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006; 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 das Portarias que os órgãos publicaram com as regras específicas para a operacionalização da avaliação de desempenho individual e institucional.

FONTES:

- Lei 11.356, de 19 de outubro de 2006;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010;
 - Portaria MDIC nº 116, de 10 de maio de 2011; e
 - Nota Técnica nº 001/2013/CGADE/DEDDI/SEGEP/MP, de 4 de janeiro de 2013.
-

1.15. É possível a incorporação da GDSUFRAMA 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 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 11.356, de 19 de outubro de 2006;
 - Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010; e
 - Cartilha – Gratificação de Desempenho ON nº 05/2016, de 19 de dezembro de 2016.
-

1.16. O Ministério do Desenvolvimento Social ainda detém a prerrogativa prevista no art. 45 da Lei nº

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 então Ministério do Desenvolvimento Agrário, 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

31. 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 da Suframa - GDSUFRAMA, 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 7/2012 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, 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 no inciso XIII do parágrafo único 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 restituídos 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 GDSUFRAMA é de responsabilidade do órgão de origem do servidor, a quem cabe verificar o cumprimento das regras vigentes.

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

À consideração superior.

CLÁUDIA BARBOSA SANTOS FERREIRA DE SOUZA
Analista em Ciência e Tecnologia

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA
Assistente

De acordo. À consideração da Diretora de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas

GOIACIARA AIRES LUNA

Coordenadora

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

FLAVIA NASSER GOULART

Diretora

Aprovo. Autorizo a ampla divulgação desta 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 Nº 5/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME.

ANEXO I

PORTARIA MDIC Nº 116, DE 10 DE MAIO DE 2011

O Ministro de Estado do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior, no uso de suas atribuições legais, e tendo em vista o disposto no § 7º do art. 1º -C da Lei nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, suas alterações posteriores incluídas pela Lei nº 11.907 de 02 de fevereiro de 2009 e, ainda, o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, Resolve:

**CAPÍTULO I
DOS OBJETIVOS**

Art. 1º Esta Portaria estabelece critérios e procedimentos para atribuição da Gratificação de Desempenho da SUFRAMA - GDSUFRAMA, aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Plano Especial de Cargos da SUFRAMA.

Parágrafo único. A GDSUFRAMA não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

**CAPÍTULO II
DISPOSIÇÕES INICIAIS**

Art. 2º A GDSUFRAMA tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações da SUFRAMA em todas as suas áreas de atuação e será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional, segundo os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na sua contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais; e

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do desempenho do órgão no alcance dos objetivos organizacionais, considerados os projetos e atividades prioritárias e as características específicas das atividades da SUFRAMA.

**CAPÍTULO III
DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO**

Art. 3º A GDSUFRAMA será paga, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos níveis, classes e padrões, aos valores estabelecidos no Anexo I a esta Portaria:

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

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

Art. 4º Os valores a serem pagos a título de GDSUFRAMA serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante do Anexo I desta Portaria, de acordo com o respectivo nível, classe e padrão, conforme fórmula a seguir:

(nº de pontos da avaliação individual + nº de pontos da avaliação institucional) X (valor do ponto).

Art. 5º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, quando investidos em cargos em comissão ou funções de confiança na SUFRAMA, farão jus à GDSUFRAMA, observados os posicionamentos na tabela constante do Anexo I e as seguintes condições:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 1, 2, 3 ou equivalentes, perceberão a respectiva

gratificação de desempenho calculada conforme disposto no art. 4º desta Portaria; e
II - os investidos em cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6 ou equivalentes, perceberão a respectiva gratificação de desempenho calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado da avaliação institucional no período.

Art. 6º Os servidores efetivos referidos no art. 1º desta Portaria, que não se encontrem em exercício na SUFRAMA, farão jus à GDSUFRAMA, observados os posicionamentos na tabela constante do Anexo I, nas seguintes condições:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República, ou nas hipóteses de requisição prevista em lei específica, perceberão a GDSUFRAMA como se estivessem em efetivo exercício na SUFRAMA;

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União, distintos dos indicados no inciso I, e investidos em cargos do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS níveis 4, 5, 6 ou equivalentes, perceberão a GDSUFRAMA calculada com base no resultado da avaliação institucional no período;

CAPÍTULO IV

DAS METAS DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 7º As metas de desempenho institucional representam o padrão ideal de desempenho a ser alcançado ou mantido no âmbito da SUFRAMA e servirão de parâmetro para a aferição do desempenho referido no inciso II do art. 2º desta Portaria, e os resultados apurados deverão ser amplamente divulgados.

§ 1º As metas de desempenho institucional deverão ser segmentadas em:

I - metas globais: fixadas anualmente, por ato do (a) Superintendente da SUFRAMA podendo ser revistas a qualquer tempo, e, elaboradas em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias: referentes ao desempenho das equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais.

§ 2º Os dirigentes das unidades administrativas da SUFRAMA, responsáveis pelo cumprimento das metas, encaminharão à Coordenação-Geral de Planejamento e Programação Orçamentária - CGPRO, até o 5º (quinto) dia útil do mês de janeiro de cada ciclo, os resultados referentes ao alcance das metas.

§ 3º A Coordenação-Geral de Planejamento e Programação Orçamentária - CGPRO enviará até o 15º (décimo quinto) dia útil do mês de janeiro de cada ciclo à Coordenação-Geral de Recursos Humanos - CGRHU relatório consolidado do alcance das metas.

§ 4º As metas de desempenho institucional poderão ser revistas, na superveniência de fatores que tenham influência significativa e direta na sua consecução, por meio de propostas das Unidades que as elaboraram.

§ 5º O limite máximo de pontos conferidos à avaliação de desempenho institucional referida no caput será de 80 (oitenta) pontos.

CAPÍTULO V DAS AVALIAÇÕES

Art. 8º São objetivos da Avaliação de Desempenho:

I - promover a melhoria da qualificação dos servidores públicos; e

II - subsidiar a política de gestão de pessoas, principalmente quanto à capacitação, desenvolvimento no cargo ou na carreira, remuneração e movimentação de pessoal.

Seção I

Da Avaliação Individual

Art. 9º Para a avaliação de desempenho individual do servidor, serão considerados:

I - ciclo de avaliação: período de doze meses, iniciado trinta dias após a divulgação das metas globais;

II - unidades de avaliação - UA: unidades administrativas da SUFRAMA, definidas no art. 16 desta Portaria;

III - plano de trabalho: documento elaborado pelas unidades administrativas da SUFRAMA, seguindo o disposto no art. 19 desta Portaria;

IV - equipe de trabalho: servidores que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho; e

V - chefia imediata: responsável pela avaliação de desempenho individual do servidor diretamente subordinado.

§ 1º O dirigente máximo da UA, em conjunto com as chefias imediatas, definirá, no âmbito interno, a sistemática de avaliação de desempenho individual, conforme atribuições previstas no Plano de Trabalho, de modo a contemplar cada servidor da Unidade.

§ 2º Excepcionalmente, quando existir impedimento do avaliador, o processo de avaliação individual poderá ser conduzido por seu substituto legal.

Art. 10. As avaliações de desempenho individual serão feitas da seguinte forma:

I - a nota de cada fator corresponderá ao valor obtido pela avaliação, a qual poderá variar de 0 e 100, multiplicada pelo seu respectivo peso;

II - para efeito da avaliação de desempenho serão utilizados os seguintes fatores:

Produtividade no trabalho: Executa as atividades de forma planejada, organizada e com habilidade, atingindo metas pré-estabelecidas, apresentando volume de trabalho com qualidade, no intervalo de tempo acordado com as áreas de atuação da SUFRAMA, visando ao alcance dos objetivos institucionais.

Conhecimento de métodos e técnicas: Executa corretamente as atividades pelas quais é responsável. Apresenta habilidades necessárias ao desempenho das atividades e domínio de ferramentas e de processos de trabalho.

Trabalho em equipe: Respeita a diversidade de conhecimentos e valores, talentos e personalidades da equipe, com o objetivo de atender o interesse institucional.

Comprometimento com o trabalho: Atua de forma interessada e responsável, cumprindo suas atribuições com zelo e dentro do prazo determinado.

Cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: Cumpre normas legais, instruções e regulamentos. Age com respeito ao próximo, com integridade, com senso de justiça e com impessoalidade.

Capacidade de iniciativa: Identifica oportunidades de ação. Propõe e implementa soluções de forma adequada e criativa.

Capacidade de autodesenvolvimento: Gerencia suas potencialidades, buscando constantemente a qualificação profissional e pessoal.

Relacionamento interpessoal: Relaciona-se harmoniosamente na equipe; sabe lidar com críticas, valores e percepções diferentes ou inovadoras; sabe ouvir, processar e compreender as mensagens, situando-as no contexto técnico-profissional.

Flexibilidade às mudanças: A capacidade de reagir, interagir e mudar diante de circunstâncias que requeiram revisão de métodos, estratégias, valores e atitudes para o alcance de objetivos institucionais.

Art. 11. A avaliação de desempenho individual compreenderá a autoavaliação do servidor, a avaliação da chefia imediata e a avaliação da equipe de trabalho, da seguinte forma:

I - autoavaliação: promovida pelo servidor avaliado, na proporção de 15% (quinze por cento) do somatório da pontuação aferida;

II - avaliação da chefia imediata: promovida pela chefia imediata ou, na hipótese de afastamento ou impedimento, pelo seu substituto legal, ou, ainda, pelo dirigente máximo da unidade de lotação do servidor, na proporção de 60% (sessenta por cento) do somatório da pontuação aferida; e

III - avaliação da equipe de trabalho: promovida por um conjunto de até 3 (três) servidores em exercício na UA, considerando a média dos conceitos atribuídos pela equipe de trabalho, na proporção de 25% (vinte e cinco por cento).

§ 1º Considera-se chefia imediata, para efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo efetivo e/ou comissionado ou de função de confiança, responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto legal, ou o dirigente imediatamente superior, procederá à avaliação de todos os servidores que lhe foram subordinados no período.

Art. 12. A Nota Final da Avaliação Individual (NFAI) se dará conforme fórmula abaixo:

$NFAI = (\text{autoavaliação} \times 0,15) + (\text{avaliação superior} \times 0,60) + (\text{avaliação da equipe} \times 0,25)$

§ 1º O cálculo da nota da avaliação individual de cada servidor será correlacionada com as seguintes faixas:

NOTA FINAL / Pontos-GDSUFRAMA

> 90 até 100 / 20

> 80 até 90 / 18

> 70 até 80 / 16

> 60 até 70 / 14

> 50 até 60 / 12

> 40 até 50 / 10

> 30 até 40 / 8

Até 30 / 6

§ 2º Na ausência de uma das avaliações será considerada a nota da avaliação da chefia imediata.

§ 3º Ao servidor que discordar de sua avaliação de desempenho individual será garantido o contraditório e a ampla defesa, nos termos do art. 31 desta Portaria.

Art. 13. O Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, Anexo II, conterá a identificação do servidor avaliado, a unidade de avaliação, o período e a data da avaliação, os fatores de avaliação, os pesos, as notas, a avaliação final, a assinatura do avaliador, a assinatura do avaliado e a assinatura da equipe de trabalho.

Art. 14. O servidor ativo beneficiário da GDSUFRAMA, que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 10 (dez pontos) da pontuação máxima estabelecida para esta parcela, será submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, em articulação com a unidade de lotação do servidor.

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

Seção III

Da Avaliação Institucional

Art. 15. A avaliação de desempenho institucional visa aferir o desempenho coletivo dos servidores, ocupantes dos cargos de que trata o art. 1º desta Portaria, no alcance dos objetivos organizacionais.

Art. 16. Para o disposto nesta Portaria, são consideradas unidades administrativas aquelas previstas no art. 2º do Anexo I do Decreto nº 7.139 de 29 de março de 2010 - Estrutura Regimental da SUFRAMA.

§ 1º Caberá às unidades administrativas encaminhar à Coordenação-Geral de Planejamento e Programação Orçamentária - CGPRO, até o dia 10 de outubro de cada ciclo de avaliação, as metas de que trata o inciso I do § 1º do art. 7º desta Portaria.

Art. 17. O valor da pontuação final obtido na avaliação de desempenho institucional será calculado de forma proporcional à pontuação obtida no atingimento das metas estabelecidas.

Art. 18. Para o cálculo dos efeitos financeiros da GDSUFRAMA, o resultado da avaliação institucional será correlacionado com as faixas definidas abaixo:

Percentual de Execução - Avaliação Institucional / Pontos para atribuição da GDSUFRAMA

- > 90% até 100% / 80
- > 80% até 90% / 72
- > 70% até 80% / 64
- > 60% até 70% / 56
- > 50% até 60% / 48
- > 40% até 50% / 40
- > 30% até 40% / 32
- Até 30% / 24

Art. 19. As unidades de avaliação da SUFRAMA deverão elaborar Plano de Trabalho, contendo necessariamente:

- I - as ações mais representativas da UA;
- II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;
- IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais; supervisão da chefia imediata e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 29 desta Portaria;
- VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e
- VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados no âmbito da UA.

§ 1º O Plano de Trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à, pelo menos, uma ação, atividade, projeto ou processo.

§ 2º O Plano de Trabalho deverá ser elaborado em comum acordo entre as chefias imediatas e suas equipes de trabalho, com a anuência do dirigente máximo da unidade administrativa.

§ 3º Os servidores integrantes de carreiras não previstas no art. 1º desta Portaria não fazem jus a gratificação ora regulamentada e não serão avaliados na dimensão individual contribuindo, apenas, para o alcance das metas de sua equipe de trabalho.

Art. 20. Caberá às unidades administrativas da SUFRAMA:

- I - elaborar os Planos de Trabalho - Metas Individuais e Institucionais;
- II - encaminhar, nos prazos estabelecidos, os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual - FADI;
- III - encaminhar, nos prazos estabelecidos, os resultados das metas institucionais da unidade; e
- IV - encaminhar, se for o caso, o servidor para participar de ações de capacitação.

CAPÍTULO VI DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Seção I

Da Duração

Art. 21. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses, iniciando-se no dia 1º de janeiro e terminando no dia 31 de dezembro do mesmo ano.

Seção II

Das Etapas

Art. 22. O ciclo da avaliação de desempenho terá as seguintes etapas:

- I - publicação das metas globais a que se refere ao inciso I do § 1º do art. 7º desta Portaria;
- II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados entre a chefia e a equipe de trabalho no início do ciclo de avaliação;
- III - acompanhamento de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob a orientação da chefia imediata e a supervisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD;
- IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para ajustes necessários;
- V - publicação dos resultados institucionais alcançados pela SUFRAMA;
- VI - apuração final da avaliação de desempenho; e
- VII - publicação do resultado final da avaliação de desempenho.

Seção III

Dos Procedimentos

Art. 23. O processamento tempestivo das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados, os quais deverão ser cumpridos:

- I - até o dia 20 de dezembro de cada exercício a CGRHU disponibilizará os Formulários de Avaliação de Desempenho Individual - FADIs para as unidades relacionadas no art. 16 desta Portaria;
- II - até o 10º (décimo) dia útil do mês de janeiro de cada exercício, as unidades administrativas encaminharão à CGRHU os FADIs preenchidos, carimbados e assinados; e
- III - até o dia 31 do mês de janeiro de cada exercício a CGRHU realizará o processamento das avaliações.

Art. 24. À CGRHU caberá implementar os seguintes procedimentos:

- I - disponibilizar os FADIs às unidades de avaliação solicitando o seu preenchimento;
- II - zelar pelo cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria;
- III - promover, juntamente com as demais unidades administrativas da SUFRAMA, ações visando à melhoria do desempenho do servidor, nos casos de necessidade de adequação funcional, treinamento ou movimentação, quando o servidor, na avaliação de desempenho individual, obtiver pontuação inferior a 10 (dez) pontos;
- IV - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na

atualização da legislação pertinente; e

V - Solicitar da Coordenação-Geral de Planejamento e Programação Orçamentária - CGPRO as metas institucionais globais até o dia 31 de outubro de cada exercício.

CAPÍTULO VII

DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 25. 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 ou cessão ou outros afastamentos sem direito à percepção da GDSUFRAMA, no decurso do ciclo de avaliação, fará jus a respectiva gratificação, após sua entrada em exercício, no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos, observado o nível, a classe e o padrão do cargo efetivo.

Art. 26. As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

§ 1º A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um ciclo completo de avaliação.

§ 2º O resultado consolidado de cada período de avaliação, 12 (doze) meses, terá efeito financeiro mensal, durante igual período.

Art. 27. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão, os servidores referidos no art. 1º desta Portaria continuarão percebendo a GDSUFRAMA correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 28. Em caso de afastamentos e licenças considerados como de efetivo exercício, o servidor continuará percebendo a GDSUFRAMA correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

CAPÍTULO VIII

DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 29. Será criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, com a finalidade de:

I - julgar, em última instância, os recursos interpostos quanto ao resultado da avaliação individual;

II - propor alterações consideradas necessárias à operacionalização dos critérios e procedimentos estabelecidos para a avaliação de desempenho individual; e

III - orientar e supervisionar a aplicação dos critérios e procedimentos de acompanhamento da avaliação de desempenho, em todas as etapas, ao longo do ciclo.

Art. 30. Os integrantes da CAD deverão, necessariamente, apresentar o seguinte perfil:

I - ser servidor efetivo, em exercício na SUFRAMA;

II - conhecer o processo de avaliação e seus formulários;

III - ter concluído o estágio probatório; e

IV - não estar respondendo a sindicância ou processo administrativo disciplinar.

§ 1º Integrarão a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho:

I - um representante de cada Superintendência Adjunta da SUFRAMA;

II - um representante indicado pelo (a) Superintendente da SUFRAMA; e

III - um representante dos servidores, de que trata o art. 1º desta Portaria.

§ 2º Para cada titular da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho deverá haver um suplente designado.

§ 3º Os representantes de que trata o § 1º deste artigo serão designados em portaria do (a) Superintendente da SUFRAMA.

CAPÍTULO IX

DO RECURSO - PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

Art. 31. O servidor poderá recorrer do conteúdo de sua avaliação individual, quando não concordar com o resultado apresentado.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser formulado à chefia imediata, de acordo com o Anexo III, devidamente justificado, e protocolado, impreterivelmente, no prazo de até 10 (dez) dias, contado da data da ciência do resultado de sua avaliação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferir-lo.

§ 3º Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pedido de reconsideração, após ciência do avaliado, caberá recurso à CAD, conforme Anexo IV.

§ 4º A CAD julgará o recurso no prazo de 10 (dez) dias e comunicará a nota final relativa à avaliação individual do servidor à CGRHU, que dará ciência ao interessado.

§ 5º Os prazos para interposição e resultado dos recursos são improrrogáveis.

§ 6º Não será admitido o recurso que for interposto fora do prazo.

CAPÍTULO X

DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. Ao servidor inativo beneficiário da GDSUFRAMA, serão adotados os critérios constantes do art. 1º-L da Lei nº 11.356 de 19 de outubro de 2006 e suas alterações posteriores incluídas pela Lei nº 11.907 de 02 de fevereiro de 2009.

Art. 33. Será de responsabilidade dos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, os quais deverão ser cumpridos, sob pena de responsabilidade, nos termos do art. 148 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 34. Os casos omissos serão submetidos à deliberação da CAD.

Art. 35. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FERNANDO DAMATA PIMENTEL



Documento assinado eletronicamente por **Flavia Nasser Goulart**, **Diretor(a)**, em 03/07/2019, às 15:25, 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 **Claudia Barbosa Santos Ferreira de Souza, Analista em Ciência e Tecnologia**, em 04/07/2019, às 09:52, 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 04/07/2019, às 13:45, 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 **Goiaciara Aires Luna, Coordenador(a)**, em 04/07/2019, às 14:16, 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 09/07/2019, às 17:35, 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 **2466450** e o código CRC **04E2A76F**.