



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 de Gestão de Cargos e Carreiras
Coordenação de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 13044/2019/ME

Assunto: Consulta acerca da manutenção integral da gratificação de desempenho de servidor movimentado para compor força de trabalho com amparo na Portaria GM/MP nº 193, de 3 de julho de 2018.

Referência: Processo nº 14021.112329/2019-05.

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Por intermédio do Ofício nº 56/2019/CODEP/SGP, de 13 de novembro de 2019 (5037078), a Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Mineração - ANM encaminha os autos a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal para manifestação acerca de questões relativas à avaliação de desempenho individual de servidor movimentado para composição da força de trabalho com amparo na Portaria GM/MP nº 193, de 3 de julho de 2018, que disciplinou o § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
2. Após análise, sugere-se restituir os autos à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Mineração para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. De acordo com os autos, a demanda em questão iniciou-se a partir de questionamento formulado por servidor movimentado para composição da força de trabalho da Agência Nacional de Mineração, especificamente acerca da *"manutenção da gratificação de desempenho no período em que estiver em exercício na agência"*.
4. Ao analisar a matéria, a ANM manifestou-se mediante o Ofício nº 6/2019/CODEP/SGP, de 13 de novembro de 2019, nos seguintes termos:
 4. No entanto, o servidor informa que, por telefone, já recebeu informações informais, da área de gestão de pessoas de sua unidade de origem, de que a GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE TÉCNICO OPERACIONAL EM TECNOLOGIA MILITAR - GDATEM levará em consideração apenas a pontuação referente ao alcance das metas de desempenho institucional.
 5. Por meio de relatos do servidor, verifica-se que o mesmo encontra-se inseguro e visualiza possível prejuízo financeiro, seja pela perda total do valor referente à gratificação de desempenho, ou pela desvalorização da avaliação realizada pela ANM, apesar do conteúdo expresso na Nota Técnica nº 62/2019 (0741684) a favor da manutenção da gratificação.

(...)

10.4.3. Inciso III e IV - Entendimento da área de gestão de pessoas dessa Agência sobre a aplicação do(s) dispositivo(s) legal (is) ao caso objeto de análise; a posição/conclusão da área de gestão de pessoas dessa Agência, a cerca do teor da consulta:

a) A Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas, da Superintendência de Gestão de Pessoas, da Agência Nacional de Mineração, entende e conclui, nos termos do art. 4º da Portaria nº 193 e, pela similaridade dos institutos da requisição e da movimentação que o servidor faz jus à manutenção integral da GDATEM, devido ao caráter da irrecusabilidade.

b) A avaliação de desempenho do servidor é realizada pela ANM, porém com respeito aos critérios e período de avaliação do Arsenal de Guerra de São Paulo/Ministério Da Defesa.

c) A avaliação de desempenho do servidor será realizada mediante preenchimento de formulário ou documento equivalente, encaminhado pelo Arsenal de Guerra de São Paulo/Ministério Da Defesa à ANM.

10.4.4. Inciso V - explicitação, de forma clara e objetiva, da dúvida a ser dirimida pelo órgão central (SGP/ME):

a) o servidor [REDACTED] **matrícula SIAPE Nº [REDACTED] da Carreira de Tecnologia Militar, ocupante do cargo de Engenheiro de Tecnologia Militar, do Arsenal de Guerra de São Paulo/Ministério Da Defesa**, ao exercer suas atividades na ANM, por força da Portaria 193/2018 e Portaria nº 2.849/2019/ME (0741608), faz jus à manutenção da integralidade da GDATEM, instituída pela Lei nº 9.657, de 03 de junho de 1998, devida aos ocupantes dos cargos efetivos do Plano de Carreira dos Cargos de Tecnologia Militar, quando no exercício de atividades inerentes às respectivas atribuições na organizações militares (OM), que cumpram carga horária de quarenta horas semanais?

5. Conforme se verifica, a dúvida a ser dirimida é se o servidor movimentado para composição da força de trabalho por força da Portaria GM nº 193, de 2018, fará jus à manutenção integral da GDATEM.

5. Nesse ponto é pertinente destacar que mesmo antes da edição da Portaria GM nº 193, de 2018, que disciplinou o § 7º da Lei nº 8.112, de 1990, a possibilidade de manutenção das respectivas gratificações de desempenho por servidores das **agências reguladoras** movimentados para compor força de trabalho no âmbito do Poder Executivo federal foi objeto de análise e manifestação do órgão central do SIPEC. Na oportunidade, a extinta Secretaria de Gestão Pública - SEGEP posicionou-se mediante a Nota Técnica nº 235/2013/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, de 9 de agosto de 2013, nos seguintes termos:

8. Nesse sentido, lembre-se que o § 7º do art. 93 não configura modalidade de cessão ou de requisição, demonstrando, embora ausente regulamentação específica, caráter de **hipótese autônoma de movimentação de pessoal** a qual exige a existência de projeto delimitado e com tempo determinado e demonstração pelo órgão receptor da força de trabalho da necessidade da composição. Aplicando tal raciocínio ao caso posto em análise, uma vez que o Decreto concedeu ao Ministério do Planejamento a prerrogativa de **determinar**, com fulcro no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990 o exercício de servidores públicos integrantes dos órgãos que compõem o mencionado Observatório, entende-se que a movimentação em questão não admita a recusabilidade do órgão, tampouco do servidor convocado.

9. Em sendo cabível juridicamente tal interpretação, não se afiguraria, portanto, razoável, que servidores das agências reguladoras postos à disposição das finalidades do PLANDEC sofreriam decesso remuneratório, tal como a supressão da GDAR.

(...)

10. Somado a isso, não pode olvidar que as Agências Reguladoras têm por missão fiscalizar e intervir nos serviços regulados, de modo a aprimorar a qualidade dos serviços oferecidos aos cidadãos, o que reforça a necessidade de efetiva participação dos servidores das Agências Reguladoras no PLANDEC, somente razoável com a manutenção dos direitos a que fazem jus quanto em exercício nas Agências.

7. Esse posicionamento foi corroborado pela Consultoria Jurídica desta Pasta - CONJUR/MP conforme se extrai da Nota Técnica nº 46/2014/CGNOR/DENOP/SEGE/MP, de 26 de fevereiro de 2014 (xxx), transcrita parcialmente a seguir:

(...)

17. Já em relação à **composição da força de trabalho**, trata-se de ato de competência restrita da Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, que poderá **determinar** a lotação ou o exercício de empregado ou servidor, neste caso no Instituto Federal Baiano, independente da ocupação de cargo comissionado ou função de confiança, do reembolso das despesas ou da anuidade do servidor ou do órgão ao qual pertença.

18. Nesse sentido, foi o entendimento do Departamento de Normas e Procedimentos Judiciais de Pessoal - DENOP, por meio da Nota Técnica nº 235/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, corroborado pela CONJUR/MP, que ao se manifestar por intermédio do PARECER Nº 1041-3.11/2013/EF/CONJUR-MP/CGU/AGU, de 16 de agosto de 2013, assim se pronunciou:

17. Um dos principais fatores a serem observados no deslinde da questão é que **o manejo do art. 93, § 7º da Lei nº 8.112/90 pela Ministra de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão não depende de anuência do servidor por ele atingido**. Mas isso não é consequência da natureza jurídica do instituto (se cessão ou requisição) já que a coercibilidade da alteração da lotação ou exercício decorre da própria lei, **que atribui à Ministra de Estado o poder de DETERMINAR - com viés de imperatividade - a alteração da lotação ou do exercício**. (destacamos)

(...)

21. Ato contínuo, o entendimento supratranscrito foi submetido à apreciação da CONJUR/MP que se manifestou no PARECER Nº 1041-3.11/2013/EF/CONJUR-MP/CGU/AGU, de 16 de agosto de 2013, concluindo:

23. Assim, pelas razões expostas ao longo desta manifestação, esta Consultoria Jurídica alia-se às conclusões lançadas pela NOTA TÉCNICA Nº 235/2013/CGNOR/DEMOP/SEGEP/MP e opina no sentido de não ser possível a supressão da gratificação de desempenho em análise da remuneração dos servidores que eventualmente venham a desempenhar atividades no âmbito do Ministério da Justiça com objetivo de auxiliar a gestão do Plano Nacional de Consumo e Cidadania, por intermédio do manejo da ato descrito no art. 97, § 7º da Lei nº 8.112/90.

6. Observa-se que o entendimento adotado anteriormente pelo órgão central do SIPEC já estava em consonância com a atual política de gestão de pessoas da Administração Pública federal no sentido de que aos servidores movimentados para compor força de trabalho seriam assegurados todos os direitos e as vantagens a que fizessem jus no órgão ou entidade de origem. Dessa forma, a manutenção da gratificação de desempenho engloba tanto as parcelas decorrentes do resultado da avaliação institucional quanto da individual.

7. Em que pese o posicionamento vigente, em razão da edição da Portaria GM/MP nº 193, de 2018, surgiram novos questionamentos dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC acerca da manutenção das gratificações de desempenho por esses servidores foi objeto de análise e manifestação do órgão central do SIPEC. Na oportunidade foi expedida a Nota Técnica Conjunta nº 62/2019-MP, de 4 de abril de 2019, da qual destaca-se os seguintes excertos:

4. O entendimento deste órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, de que trata a Nota Técnica Conjunta nº 227/2018-MP, de 8 de janeiro de 2019, e submetido à oitiva da CONJUR/MP, foi o seguinte:

(...)

9. Sobretudo deve ser ressaltado que o objetivo do instituto é promover a adequada composição da força de trabalho nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal e atender ao interesse público. Desse modo, pouco razoável nos parece que os servidores e empregados públicos sejam penalizados por ato necessário ao bom funcionamento da Administração.

5. Instada a manifestar-se, a CONJUR/MP exarou o Parecer nº 00094/2019/MGE/CGJRH/CONJUR MP/CGU/AGU, de 19 de fevereiro de 2019, (SEI nº 8031202) concluindo:

(...)

"34. A irrecusabilidade é o pressuposto básico que conduziu ao entendimento defendido neste Parecer, que opina no sentido da possibilidade de pagamento da gratificação aos servidores movimentados para compor força de trabalho. Ora, se o servidor não pode se opor à movimentação, por certo não poderá ter prejuízo em decorrência dela.

III - CONCLUSÃO

37. Ante o exposto, opina-se no seguinte sentido:

I - Apesar de a movimentação para compor força de trabalho e a requisição configurarem institutos distintos, no que concerne especificamente à imperatividade, os institutos se assemelham, de modo que se mostra razoável aplicar à movimentação os mesmos efeitos da requisição, quando decorrentes da característica da coercibilidade.

II - A partir da interpretação do § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, conclui-se ser possível o pagamento da gratificação de desempenho aos servidores do DNIT, quando em exercício em outros órgãos ou entidades da Administração em decorrência da movimentação para compor força de trabalho .

(...)

6. Isto posto, e considerando o opinativo da CONJUR-ME bem como os normativos que regem a matéria, esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP adota o seguinte posicionamento em relação aos servidores movimentados para compor força de trabalho no âmbito dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC:

a) aos servidores e empregados públicos da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, movimentados para composição da força de trabalho com fulcro no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, e nas disposições da Portaria nº 193, de 2018, serão asseguradas as respectivas gratificações de desempenho.

(...)

18. Ante o exposto, o entendimento deste Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC, é no sentido de que:

a) 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;

8. Considerando que a movimentação para compor força de trabalho constitui-se ato discricionário do Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal e que independe da anuência do servidor ou mesmo do órgão ou entidade de origem, manteve-se o entendimento de que o servidor ou empregado público não poderia ser prejudicado com um decesso remuneratório para o qual não concorreu. Por esta razão, inclusive, é que a Portaria GM nº 193, de 2018, assegura a manutenção de todos os direitos e vantagens a que fizerem jus no órgão ou entidade de origem e considera o período da movimentação como de efetivo exercício para todos os efeitos de sua vida funcional.

9. Portanto, o direito assegurado, relativo à respectiva gratificação de desempenho deve **englobar tanto a parcela institucional quanto a individual**, ou seja, o servidor ou empregado público também será avaliado individualmente e fará jus aos efeitos financeiros resultantes dessa avaliação.

- Da avaliação individual e institucional

10. Os critérios e procedimentos gerais para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico Operacional em Tecnologia Militar - GDATEM foram regulamentados pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010. Já os critérios e procedimentos específicos foram estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade ou do Ministro de Estado ao qual esteja vinculado.

11. Entretanto, de acordo com o entendimento da ANM acostado nos autos, o servidor somente faria jus ao resultado da avaliação institucional do seu órgão de origem. Cabe esclarecer que tal entendimento, além de contrariar o disposto no art. 4º da Portaria MP 193/2018, estaria em desacordo com o objetivo dessa ação de gestão para composição da força de trabalho da Administração Pública federal, que é **o de fomentar uma Administração Pública eficiente, com vistas à otimização e à melhoria da prestação dos serviços públicos para a sociedade**.

12. A percepção da gratificação de desempenho decorrente apenas do resultado da **avaliação institucional** do órgão ou entidade de origem significaria que, além de não participar da avaliação de desempenho individual, os efeitos financeiros resultantes dessa parcela da avaliação seriam suprimidos de sua remuneração, entendimento este que não pode prosperar a fim de não causar prejuízos ao servidor eu

empregado público movimentado para composição da força de trabalho prevista no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, e regulamentada pelas disposições da Portaria nº 193, de 2018.

CONCLUSÃO

13. Ante o exposto e considerando as disposições do art. 97, § 7º da Lei nº 8.112, de 1990, da Portaria GM/MP nº 193, de 2018, e a finalidade da política de gestão para composição da força de trabalho da Administração Pública federal, este Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas conclui que:

I - O servidor movimentado para composição da força de trabalho com amparo na Portaria GM/MP nº 193, de 2018:

- a) fará jus aos efeitos financeiros decorrentes da avaliação institucional do órgão ou entidade de origem, após a apuração das metas alcançadas: e
- b) será avaliado **individualmente** e fará jus aos efeitos financeiros daí decorrentes.

II - Implementação dos efeitos financeiros da avaliação individual:

- a) para fins de implementação da participação do servidor no respectivo ciclo avaliativo para **avaliação individual**, caberá ao órgão ou entidade de origem encaminhar formulário ou documento específico ao órgão ou entidade no qual o servidor esteja compondo a força de trabalho, especificando os critérios e demais informações que devem ser observados, inclusive o prazo estipulado para este fim;
- b) o órgão ou entidade no qual o servidor esteja compondo a força de trabalho, deverá proceder à sua avaliação individual, **observando os critérios e procedimentos estabelecidos pelo órgão ou entidade de origem**; e
- c) o resultado da avaliação individual será processado pelo órgão ou entidade de origem do servidor e produzirá efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do seu processamento, conforme disposto no art.10 do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, e demais normativos vigentes.

III - Procedimentos:

- a) é de responsabilidade do órgão ou entidade que recebeu o servidor, a observância dos **procedimentos e prazos estabelecidos** pelo órgão ou entidade de origem, a fim de evitar prejuízos aos servidores e possíveis danos ao erário;
- b) esse entendimento aplica-se especificamente aos servidores movimentados por força da Portaria GM/MP nº 193, de 2018, e enquanto permanecerem nessa condição; e
- c) os institutos de requisição e de cessão não se confundem com a movimentação para a composição da força de trabalho prevista no § 7º do art. 93 da Lei nº 8.112, de 1990, e regulamentada pela Portaria GM nº 193, de 2018. Portanto, as normas relativas à manutenção das gratificações de desempenho de servidores movimentados por meio desses institutos não se aplicam aos servidores movimentados com amparo na Portaria GM nº 193, de 2018.

14. A partir da edição desta nota técnica, cabe a adoção dos procedimentos necessários a fim de exaurir as disposições da Nota Técnica nº 235/2013/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 9 de agosto de 2013, e da Nota Técnica nº 46/2014/CGNOR/DENOP/SEGEP/MP, de 26 de fevereiro de 2014.

15. Isto posto, sugere-se restituir os autos à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Mineração para conhecimento e procedimentos subsequentes, esclarecendo que em caso de dúvidas acerca da aplicabilidade do teor dessa Nota Técnica, as Agências Reguladoras integrantes do SIPEC, por força da Lei nº 13.848, de 25 de junho de 2019, podem encaminhar as dúvidas diretamente a esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP, desde que observadas as disposições da Orientação Normativa SEGEP nº 7, de 17 de outubro de 2012.

À consideração superior.

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Assistente

De acordo. Ao Diretor do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas, substituto.

GOIACIARA AIRES LUNA

Coordenadora

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

EDUARDO VIANA ALMAS

Diretor, substituto

Aprovo. Restitua-se à Superintendência de Gestão de Pessoas da Agência Nacional de Mineração, na forma proposta.

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Eduardo Viana Almas, Diretor(a) Substituto(a)**, em 28/11/2019, às 12:23, 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 28/11/2019, às 14:20, 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 28/11/2019, às 16:39, 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 29/11/2019, às 11:47, 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 **5230627** e o código CRC **1595A6C9**.

