



Nota Técnica SEI nº 30184/2023/MGI

Assunto: Consulta acerca da adequação dos Ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional após a edição da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023.

Referência: Processo SEI nº 14021.138022/2023-11

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. São os autos restituídos a esta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP por intermédio do DESPACHO n. 00928/2023/GABIN/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 15 de agosto de 2023 (fl. 14, S n.º 36556658), o qual manifesta concordância com o PARECER n. 00170/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de agosto de 2023 (36556658), da Consultoria Jurídica junto a este Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, o qual manifesta sobre consulta deste Órgão Central do Sipec relativa a adequação dos Ciclos de avaliação de desempenho individual e institucional do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional após a edição da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023.

2. Após análise, sugere-se a restituição dos autos, acompanhado da presente manifestação, à CGGP/MIDR, para conhecimento e providências pertinentes, com cópia à Diretoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Serviços Compartilhados - DGP/SSC/MGI, para conhecimento.

ANÁLISE

3. Ao analisar o questionamento contido na Nota Técnica nº 6/2023/DGD/CDS CGGP/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de maio de 2023 (34152362), a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional - CGGP/MIDR no que se refere à adequação dos ciclos de avaliação de desempenho institucional e individual após a edição da Medida Provisória nº 1.154, de 1º de janeiro de 2023, que culminou com a criação dos novos Ministérios por meio do desmembramento do Ministério do Desenvolvimento Regional, esta Diretoria de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas - Decar elaborou a Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI, de 06 de julho de 2023 (34152362), com vistas a submeter o assunto à análise e manifestação da CONJUR-MGI. Vejamos alguns trechos da citação manifestação:

4. Verifica-se que com a edição dessa Medida Provisória, os servidores que anteriormente integravam o quadro de pessoal do MDR foram redistribuídos para os Ministérios da Integração e do Desenvolvimento Regional - MIDR e das Cidades. Todavia, no momento dessa redistribuição, o MDR já havia concluído os procedimentos para a realização das avaliações de desempenho institucional e individual, inclusive com o lançamento das pontuações finais na folha de pagamento dos servidores do quadro permanente do MDR. Vejamos:

(...)

2.1. Preliminarmente cabe mencionar que encontravam-se normatizados por meio da Portaria MDR nº 3105, de 9 de dezembro de 2021, publicada no Diário Oficial da União de 10 de dezembro de 2021, os critérios e os procedimentos relativos à

realização das avaliações de desempenho institucional e individual para concessão do pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), da Gratificação de Desempenho de Atividades de Infraestrutura (GDAIE), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental (GDAEM) e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente (GTEMA) aos servidores no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR).

2.2. Nesse sentido, é oportuno esclarecer que o ciclo avaliativo compreendeu o período de 2 de janeiro de 2022 a 1º de janeiro de 2023, conforme disposto no art. 6º da Portaria mencionada:

Portaria MDR nº 3105, de 9 de dezembro de 2021

“Art. 6º Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão das Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º terão a duração de doze meses, iniciando a cada ano no dia 2 de janeiro e encerrando no dia 1º de janeiro do ano subsequente, e compreenderão as seguintes etapas:

(...)

VII - publicação do resultado final das metas globais no Diário Oficial da União e das pontuações atribuídas aos servidores no Boletim de Serviço Eletrônico do Sistema Eletrônico de Informações; e

(...)

Parágrafo único. As avaliações serão processadas no mês de janeiro e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de fevereiro de cada ano.”

2.3. Assim, o ciclo foi finalizado em 1º de janeiro de 2023, e conseqüentemente foram apuradas as metas institucionais, intermediárias e individuais, bem como realizada a avaliação de desempenho dos fatores de competência.

2.4. Na seqüência, foram publicadas as Portarias nº 63 de 10 de janeiro de 2023, no Diário Oficial da União, de 13 de janeiro de 2023 e nº 580, de 2 de fevereiro de 2023, publicada no Boletim de Serviços Eletrônicos – SEI, na mesma data:

“PORTARIA Nº 63, DE 10 DE JANEIRO DE 2023

Divulga a aferição das metas globais de desempenho institucional para fins de cálculo do pagamento da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), da Gratificação de Desempenho das Atividades de Infraestrutura (GDAIE), da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental (GDAEM) e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente (GTEMA), referente ao período de 2 de janeiro de 2022 a 1º de janeiro de 2023.”

“PORTARIA MIDR Nº 580, DE 02 DE FEVEREIRO DE 2023.

Art. 1º Homologar, na forma dos anexos I e II desta Portaria, o resultado da avaliação individual da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), da Gratificação de Desempenho de Atividades de Infraestrutura (GDAIE), da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental (GDAEM) e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente (GTEMA) dos servidores no âmbito deste Ministério, referente ao ciclo de avaliação de 2/1/2022 a 1/1/2023, para fins de pagamento das referidas gratificações.” “Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos financeiros a contar de 1º de fevereiro de 2023.”

2.5. Dessa forma, as pontuações das gratificações referente à percepção das parcelas institucional e individual foram lançadas na folha de pagamento dos servidores do quadro permanente do então MDR.

2.6. Cumpre informar, ainda, que em relação aos servidores de carreira descentralizada de Infraestrutura, a pontuação foi encaminhada para a Divisão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório do Ministério da Gestão e Inovação

em Serviços Públicos, por meio do Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 02 de fevereiro de 2023, para inserção na folha de pagamento daquela Pasta.

2.7. Em face desses procedimentos, os servidores estão recebendo as parcelas das respectivas gratificações desde 1º de fevereiro de 2023, com vigência, no SIAPE, até 31 de janeiro de 2023 (*sic*), atendendo assim ao estipulado prazo de 12 (doze) meses, conforme previsto no art. 5º da Portaria retro mencionada:

“Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.”

3. ENTENDIMENTO DO ÓRGÃO

3.1. Por oportuno, destaco a Nota Técnica SEI nº 5431/2023/MGI, que trata de entendimento do Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Pública Federal (SIPEC) acerca dos procedimentos a serem adotados em relação aos ciclos de avaliação de desempenho institucional e individual nos órgãos afetados pela edição da Medida Provisória nº 1154, de 1º de janeiro de 2023, que dispõe sobre a organização básica dos órgãos da Presidência da República e dos Ministérios. Os arts. 13 e 14 da referida Nota Técnica trazem o seguinte entendimento:

13. A partir da extinção, transformação, incorporação ou desmembramentos desses órgãos, os atos publicados anteriormente pela autoridade máxima dessas Pastas, regulamentando os critérios específicos até então vigentes, para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência e os ciclos avaliativos em andamento foram encerrados.

14. Assim, esses servidores estarão sujeitos às regras vigentes no âmbito dos órgãos ou entidades para os quais ocorreu a redistribuição. Caso a redistribuição tenha ocorrido em momento em que o ciclo avaliativo do órgão ou entidade de destino já estava em andamento, é possível a participação desses servidores e sua avaliação individual, desde que participe de, no mínimo, dois terços do ciclo avaliativo em andamento.

3.2. Observa-se que em face dessas mudanças, o dispositivo acima mencionado, traz a possibilidade de repetição da nota atribuída no órgão de origem até que seja apurado o resultado do próximo ciclo avaliativo, em situações específicas, arts. 15 e 18, *in verbis*:

15. Caso já tenha se passado mais de 2/3 do ciclo avaliativo do órgão ou entidade de destino, o servidor redistribuído não poderá ser avaliado. Nesse caso, a solução mais adequada, com vistas a não prejudicar o servidor que não contribuiu para a situação em comento, é a utilização do resultado da última avaliação da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha surtido efeitos financeiros. Pertinente esclarecer que tal procedimento somente se aplicará após transcorrido o prazo de 12 (doze) meses previsto no art. 10, § 1º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março, de 2010, em que o servidor fará jus à percepção dos efeitos financeiros decorrentes da avaliação de desempenho individual e institucional anterior, para as gratificação de desempenho regulamentadas por esse decreto, ou de prazo distinto estabelecido em outro ato regulamentador.

18. Ademais, a utilização do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha surtido efeitos financeiros é uma excepcionalidade permitida apenas nas situações decorrentes da reestruturação administrativa e não se aplicam aos casos em que o próprio órgão ou entidade tenha dado causa à não implementação dos ciclos avaliativos e das respectivas avaliações de desempenho, conforme consubstanciado na Nota Técnica SEI nº 24/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDG ME, de 16 de julho de 2019 (31984062).

3.3. Excepcionalmente, com a reestruturação, o primeiro ciclo avaliativo após a publicação da MP 1154/2023, ocorrerá mediante novo ato normativo do dirigente máximo do órgão, conforme os termos específicos de cada carreira, tendo em vista que os normativos anteriores perderam sua vigência, de acordo com os art. 19 e 21 da Nota Técnica em tela:

19. Cumpre salientar que, em decorrência da alteração na estrutura do Poder Executivo Federal promovida pela MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, cabe a esses órgãos ou entidades, no que tange ao gerenciamento de seus ciclos avaliativos, estabelecer os critérios específicos conforme dispuser o regulamento, de modo a possibilitar que seja aferida a qualidade dos serviços relacionados à sua atividade finalística, não sendo possível amparar-se em atos destinados a regulamentar atividades diversas. Somente a partir da edição dessas regras é que o órgão está amparado para o estabelecimento, no seu âmbito, de ciclos avaliativos, metas globais e intermediárias, bem como para a pactuação das metas individuais entre as chefias imediatas e seus servidores.

21. Dessa forma, os ciclos avaliativos foram encerrados automaticamente a partir da vigência da MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, e novas regras e procedimentos, para fins de avaliação individual e institucional e pagamento das respectivas gratificações de desempenho, dependem da edição de novo ato do dirigente máximo dos Ministérios afetados.

3.4. Todavia, considerando que o ciclo avaliativo do MDR encerrou em 1º de janeiro de 2023, coincidentemente com a edição da MP nº 1154, entendemos que os atos praticados para a finalização do ciclo atendeu ao dispositivo legal, qual seja, a Portaria MDR nº 3105, de 9 de dezembro de 2021, que regulamentou a avaliação de desempenho e o pagamento das gratificações, originando a publicação das Portarias de aferição das Metas Globais e Avaliação de Desempenho Individual.

3.5. Há de se observar também que o MDR tem sua particularidade quanto ao encerramento do ciclo de 2022/2023, tendo em vista que os Decretos nº 11.333/2023 e 11.347/2023 tiveram sua vigência a contar de 24 de janeiro de 2023, conforme arts. 4º e 5º:

"Art. 4º Este Decreto entra em vigor em 24 de janeiro de 2023."

"Art. 5º Este Decreto entra em vigor em 24 de janeiro de 2023."

3.6. Assim, no período de 1º a 23 de janeiro de 2023, o MDR continuava com a sua estrutura, servidores e suas atividades anteriores, o que também possibilitou o fechamento do ciclo mencionado.

4. DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

4.1. Após essa breve contextualização, e visando melhor entendimento quanto às orientações da citada Nota Técnica, estas Pastas, conjuntamente, solicitam manifestação desse órgão central acerca dos procedimentos a serem adotados no que concerne aos ciclos avaliativos de 2022 e 2023, tendo em vista à citada Medida Provisória, e os decretos que aprovaram a estrutura regimental dos Ministérios da Integração e do Desenvolvimento Regional e do Cidades, no que se refere especificamente a:

a) Legalidade da continuidade do pagamento da gratificação de desempenho, das parcelas institucional e individual, aos servidores do MIDR e MCidades, tendo em vista a publicação das portarias com o resultado final das avaliações de desempenho individual e institucional;

b) Em caso negativo, quanto ao questionamento acima, será necessário publicar uma nova portaria de Homologação do Resultado Final das Avaliações de Desempenho, com a repetição da nota do ciclo 2021/2022?

c) Tendo em vista a necessidade de publicação de um novo ato normativo no MIDR e no MCidades, bem como a definição de um novo ciclo avaliativo, questionamos se é possível a repetição da nota até a finalização dos novos ciclos.

5. Cumpre ratificar que, em face dessa reforma administrativa, este Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - Sipec exarou a Nota Técnica SEI nº 5431/2023/MGI, de 31 de março de 2023 (33725181), com a finalidade de apresentar orientações e soluções aplicáveis, para subsidiar a tomada de decisão pelas unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do Sistema, haja vista a pressuposição de prováveis consultas decorrentes da aplicabilidade da Medida Provisória nº 1.154, de 2023, da qual cabe destacar os excertos que abordam os ciclos avaliativos, tema desta consulta:

(...)

DOS CICLOS AVALIATIVOS PARA FINS DE CONCESSÃO E MANUTENÇÃO GRATIFICAÇÕES DE DESEMPENHO

11. Conforme disposto no art. 67 da MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, a redistribuição dos agentes públicos em atividade nos órgãos extintos, transformados, incorporados ou desmembrados ocorrerá para os órgãos que absorveram suas atividades e não implicará alteração remuneratória. Dessa forma, as gratificações de desempenho continuarão sendo pagas na forma que dispuser o regulamento.

12. Todavia, cabe algumas considerações relevantes.

13. A partir da extinção, transformação, incorporação ou desmembramentos desses órgãos, os atos publicados anteriormente pela autoridade máxima dessas Pastas, regulamentando os critérios específicos até então vigentes, para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência e os ciclos avaliativos em andamento foram encerrados.

14. Assim, esses servidores estarão sujeitos às regras vigentes no âmbito dos órgãos ou entidades para os quais ocorreu a redistribuição. Caso a redistribuição tenha ocorrido em momento em que o ciclo avaliativo do órgão ou entidade de destino já estava em andamento, é possível a participação desses servidores e sua avaliação individual, desde que participe de, no mínimo, dois terços do ciclo avaliativo em andamento.

15. Caso já tenha se passado mais de 2/3 do ciclo avaliativo do órgão ou entidade de destino, o servidor redistribuído não poderá ser avaliado. Nesse caso, a solução mais adequada, com vistas a não prejudicar o servidor que não contribuiu para a situação em comento, é a utilização do resultado da última avaliação da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha surtido efeitos financeiros. Pertinente esclarecer que tal procedimento somente se aplicará após transcorrido o prazo de 12 (doze) meses previsto no art. 10, § 1º, do Decreto nº 7.133, de 19 de março, de 2010, em que o servidor fará jus à percepção dos efeitos financeiros decorrentes da avaliação de desempenho individual e institucional anterior, para as gratificação de desempenho regulamentadas por esse decreto, ou de prazo distinto estabelecido em outro ato regulamentador.

16. Nas reestruturações administrativas anteriores, conforme Nota Técnica SEI nº 19394/2022/ME, de 18 de maio de 2022 (31707834), o entendimento técnico submetido à oitiva da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional - PGFN e adotado pelo Órgão Central do SIPEC para a adequação dos ciclos avaliativos dos órgãos afetados foi no sentido de que:

(...)

“17. Dessa forma, ainda que a situação decorra de reestruturação administrativa, os servidores não poderão ser prejudicados em sua avaliação de desempenho, razão pela qual reitera-se o posicionamento já adotado pelo Órgão Central do SIPEC no sentido de ser possível a repetição do resultado da última avaliação de desempenho da qual os servidores tenham participado, sido avaliados e que tenha gerado efeitos financeiros **até que, após a publicação do ato pela autoridade máxima do órgão com as regras específicas, participem de um ciclo completo de avaliação ou de, no mínimo, 2/3 (dois terços);**”

(...)

17. Esse posicionamento também está em consonância com os termos da consulta encaminhada à PGFN mediante a Nota Técnica nº 9792/2021/ME, de 16 de março de 2021 (31709290), ratificados pelo Parecer SEI Nº 9533/2021/ME, de 01 de julho de 2021 (31898875), e adotados pelo Órgão Central do SIPEC por meio da Nota Técnica SEI nº 31576/2021/ME, de 14 de julho de 2021 (31708579).

18. Ademais, a utilização do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha surtido efeitos financeiros é uma excepcionalidade permitida apenas nas situações decorrentes da reestruturação administrativa e não se aplicam aos casos em que o próprio órgão ou entidade tenha

dado causa à não implementação dos ciclos avaliativos e das respectivas avaliações de desempenho, conforme consubstanciado na Nota Técnica SEI nº 24/2019/CGCAR ASSES/CGCAR/DESEN/SGP/SEDGG-ME, de 16 de julho de 20 (31984062).

19. Cumpre salientar que, em decorrência da alteração na estrutura do Poder Executivo Federal promovida pela MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, cabe a esses órgãos ou entidades, no que tange ao gerenciamento de seus ciclos avaliativos, estabelecer os critérios específicos conforme dispuser o regulamento, de modo a possibilitar que seja aferida a qualidade dos serviços relacionados à sua atividade finalística, não sendo possível amparar-se em atos destinados a regulamentar atividades diversas. Somente a partir da edição dessas regras é que o órgão está amparado para o estabelecimento, no seu âmbito, de ciclos avaliativos, metas globais e intermediárias, bem como para a pactuação das metas individuais entre as chefias imediatas e seus servidores.

20. Ao considerar que os ciclos avaliativos de algumas carreiras e/ou plano de cargos foram afetados com a edição da referida Medida Provisória, esta Secretaria destaca as disposições dos arts. 4º e 5º do Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, que regulamenta os critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o pagamento das gratificações de desempenho de que tratam as Leis nº 9.657, de 3 de junho de 1998, nº 10.484, de 3 de julho de 2002, nº 10.550, de 13 de novembro de 2002, nº 10.551, de 13 de novembro de 2002, nº 10.682, de 28 de maio de 2003, nº 10.768, de 19 de novembro de 2003, nº 10.871, de 20 de maio de 2004, nº 10.883, de 16 de junho de 2004, nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, nº 11.090, de 7 de janeiro de 2005, nº 11.095, de 13 de janeiro de 2005, nº 11.156, de 29 de julho de 2005, nº 11.171, de 2 de setembro de 2005, nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, nº 11.356, de 19 de outubro de 2006, nº 11.357, de 19 de outubro de 2006, nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, nº 11.890, de 24 de dezembro de 2008, e nº 11.907, de 2 de fevereiro de 2009, conforme trechos abaixo:

(...)

Art. 4º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores mínimos:

I - produtividade no trabalho, com base em parâmetros previamente estabelecidos de qualidade e produtividade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício;

III - trabalho em equipe;

IV - comprometimento com o trabalho; e

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições

do cargo.

(...)

Art. 5º 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.

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

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho.

§ 2º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação ou do Ministro de Estado ao qual o órgão ou entidade esteja vinculado, conforme disposto nas leis que instituíram as gratificações de desempenho de que trata este Decreto, podendo ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de

fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o órgão ou entidade não tenha dado causa a tais fatores.

§ 3º As metas referidas no § 2º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do respectivo órgão ou entidade de lotação, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 4º As metas globais estabelecidas pelas entidades da administração indireta deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais dos órgãos da administração direta aos quais estão vinculadas.

§ 5º **As metas intermediárias de que trata o inciso II do § 1º deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais,** podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 6º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 7º Não havendo a pactuação a que se refere o § 6º antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

§ 8º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade de lotação, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.

§ 9º No primeiro período de avaliação, o último percentual apurado em avaliação de desempenho institucional já efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação poderá ser utilizado para o cálculo da parcela a que se refere o inciso II do art. 8º.

§ 10. Para fins do disposto no § 9º, o ato a que se refere o caput do art. 7º disporá sobre quais resultados de alcance das metas globais serão utilizados no primeiro período de avaliação para fins de pagamento da parcela institucional das gratificações de desempenho de que trata o art. 1º, tendo em vista o planejamento institucional, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

(...) (destacamos)

21. Dessa forma, os ciclos avaliativos foram encerrados automaticamente a partir da vigência da MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, e novas regras e procedimentos, para fins de avaliação individual e institucional e pagamento das respectivas gratificações de desempenho, dependem da edição de novo ato do dirigente máximo dos Ministérios afetados.

22. Ressalta-se que as avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos mensais por igual período. O resultado dessas avaliações de desempenho geram efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao processamento das avaliações e continuam vigentes pelos 12 meses subsequentes, conforme disposto no art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, ou o período previsto em outros decretos específicos.

(...)

6. Em análise preliminar, constata-se frente ao exposto pelo MIDR, órgão criado por desmembramento na Medida Provisória nº 1.154, de 2023, que seu último ciclo avaliativo teve início em 2 de janeiro de 2022 e término em 1º de janeiro de 2023, com apuração dos resultados finais em janeiro de 2023.

7. O Consulente argumenta que os Decretos nº 11.333, de 2022, e nº 11.347, de 2023, que aprovaram as novas estruturas regimentais do órgão, tiveram o início da vigência definida para 24 de janeiro de 2023, ou seja, em data posterior ao encerramento automático do ciclo avaliativo 2022-2023. Ocorre que o término do ciclo avaliativo deu-se exatamente na data em que foi publicada a referida MP e que houve, conseqüentemente, o encerramento da vigência dos termos da Portaria nº 3.105, em 10 de dezembro de 2021 (33725172), que trazia os critérios e procedimentos necessários para a continuidade do processo de avaliação individual e institucional do órgão.

8. Da mesma forma, não há que se considerar a Portaria MIDR nº 63, de 10 de janeiro de 2023 (33725176), que divulgou o resultado da aferição das metas globais de desempenho

institucional para fins de cálculo do pagamento das gratificações de desempenho e, tampouco a Portaria MIDR nº 580, de 2 de fevereiro de 2023, que homologa o resultado da avaliação individual da Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo - GDPGPE, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos - GDACE, da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS, da Gratificação de Desempenho de Atividades de Infraestrutura - GDAIE, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM e da Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente - GTEMA dos servidores no âmbito daquele Ministério, referente ao ciclo de avaliação de 2/1/2022 a 1/1/2023, para fins de pagamento das referidas gratificações, pois nesse momento a portaria que amparava a avaliação de desempenho e demais procedimentos já havia perdido sua eficácia.

9. Por essas razões, cabe reiterar, novamente, excertos da Nota Técnica nº 5431/2023/MGI, de 2023 (33725181), onde este Órgão Central pacifica o entendimento de que, a partir da extinção, transformação, incorporação ou desmembramentos desses órgãos ou entidades, os atos publicados anteriormente por suas autoridades máximas e que regulamentavam os critérios específicos para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência na data de publicação da MP e os ciclos avaliativos em andamento foram encerrados automaticamente. Vejamos:

(...)

13. A partir da extinção, transformação, incorporação ou desmembramentos desses órgãos, os atos publicados anteriormente pela autoridade máxima dessas Pastas, regulamentando os critérios específicos até então vigentes, para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência e os ciclos avaliativos em andamento foram encerrados.

(...)

21. Dessa forma, **os ciclos avaliativos foram encerrados automaticamente a partir da vigência da MP nº 1.154, 1º de janeiro de 2023, e novas regras e procedimentos**, para fins de avaliação individual e institucional e pagamento das respectivas gratificações de desempenho, **dependem da edição de novo ato do dirigente máximo dos Ministérios afetados.**

22. Ressalta-se que as avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos mensais por igual período. **O resultado dessas avaliações de desempenho geram efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao processamento das avaliações** e continuam vigente pelos 12 meses subsequentes, conforme disposto no art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, ou o período previsto em outros decretos específicos.

(destacamos)

10. Diante dos fatos narrados nos autos, o entendimento técnico é o mesmo já pacificado na Nota Técnica nº 5.431/2023/MGI, de 31 de março de 2023 (33725181) no sentido de que é possível utilizar o resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado novo ato disciplinando os procedimentos para a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho a que fizer jus.

11. Isso porque, ainda que o ciclo avaliativo tenha se encerrado automaticamente em 1º/01/2023, data da edição da referida MP, a homologação dos resultados ocorreu apenas em 24/01/2023, que embora seja a data em que se iniciou a vigência da MP, a Portaria que regulamentava os atos procedimentais já havia perdido a sua eficácia, ou seja, na data dessa homologação de resultados, não existia um ato que permitisse ou amparasse os demais procedimentos necessários para a conclusão dos procedimentos relativos à implementação dos resultados, inclusive de cunho sistêmico, haja vista que se basearia em regramento de um ato que perdeu a eficácia.

12. Não obstante a argumentação apresentada pelo Consultante possa ser legitimada, cumpre avaliar se configura-se juridicamente possível. Nesse ponto é relevante destacar posicionamento da então Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, por meio do Parecer SEI Nº 9533/2021/ME, de que a legislação em vigor não indica balizas precisas capazes de

identificar eventual possibilidade de pagamento de gratificações de desempenho e que devam ser utilizadas pelo gestor nesses casos e, tampouco, o entendimento de que é pertinente a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho da qual cada servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros. Vejamos:

(...)

88. Em face de todo o exposto, bem como de todas as situações já analisadas por esta CGP/PGFN, entende-se importante ratificar a recomendação contida no PARECER SEI Nº 14476/2020/ME no sentido de que o órgão central do SIPEC avalie a possibilidade de editar “ato normativo regulamentando, de forma objetiva,” as situações em que se tornou inviável a avaliação de desempenho pela Administração Pública, *in verbis*:

40. Por fim, considerando-se a) que esse não é o primeiro caso enfrentado por este órgão de Consultoria Jurídica, envolvendo reestruturação administrativa e seus efeitos sobre as avaliações de desempenho pendentes e futuras (vide, por exemplo, os Processos Administrativos SEI nºs 10199.102601/2019-58 e 19975.121536/2019-97); b) que outras reestruturações administrativas podem vir a ocorrer, já que reformas e reestruturações são da dinâmica da gestão pública; e c) que a legislação em vigor não indica balizas precisas que devam ser utilizadas pelo gestor para identificar eventual possibilidade de pagamento de gratificações de desempenho nesses casos, parece-nos relevante que o órgão central do SIPEC avalie a pertinência de propor a edição de ato normativo regulamentando, de forma objetiva, situações como a enfrentada nos autos. Isso traria maior segurança jurídica tanto ao gestor, que saberia como apurar as notas, quanto ao servidor, que saberia como suas notas seriam eventualmente apuradas.

(...)

i) não obstante, enquanto não se efetivar a alteração legislativa, entende-se que caberá, outrossim, ao órgão central do SIPEC orientar os órgãos de gestão de pessoas do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações e do Ministério das Comunicações no sentido de envidarem esforços para, em conjunto e por meio da comissão específica já existente no âmbito daquele Ministério (cf. §1º do art. 1º c/c §2 do art. 16 c/c da § 2º do art. 19 da Lei nº 8.691, de 1993), viabilizar a continuidade da avaliação de desempenho necessária a subsidiar a progressão e a promoção dos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Ciência e Tecnologia transferidos para o Ministério das Comunicações;

j) o ciclo avaliativo para fins de concessão ou manutenção das gratificações de desempenho para os servidores “cedidos, requisitados, movimentados, em exercício temporário ou em exercício descentralizado” não sofrerá nenhum impacto, porquanto continuará sendo regido pelas regras e pelos procedimentos dos seus órgãos de origem;

k) a solução menos gravosa para resolver a situação dos servidores transferidos ao Ministério das Comunicações é a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado ato normativo disciplinando os procedimentos para apuração da gratificação de desempenho a eles devida; e

l) não obstante a solução acima apontada seja juridicamente possível diante do contexto vivenciado pelos servidores que foram transferidos para o Ministério das Comunicações, cumpre advertir que se trata de hipótese excepcional e que não poderá ser utilizada como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal da mencionada Pasta.

(destacamos)

13. No entanto, essa foi a solução excepcional e mais coerente encontrada pela Administração Pública para evitar que os servidores públicos fossem prejudicados com uma situação para a qual não contribuíram. Todavia, advertiu a PGFN que por se tratar de uma excepcionalidade, essa solução aplica-se, exclusivamente, para os casos de reformas administrativas e não podem ser utilizadas "como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal da mencionada Pasta".

14. Feitos esses esclarecimentos e considerando as competências desta Diretoria, dentre as quais está a aplicação e a sistematização da legislação relativa à gestão de pessoas no âmbito das matérias que lhe cabem, entende-se ser pertinente pontuar que o órgão cumpriu, durante a vigência de sua Portaria MDR nº 3.105, de 9 de dezembro de 2021, os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional regulamentadas pelo Decreto nº 7.133, de 2010. Vejamos:

O MINISTRO DE ESTADO DO DESENVOLVIMENTO REGIONAL, no uso atribuições que lhe conferem os incisos II e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, e tendo em vista o disposto na Lei n. 12.277, de 30 de junho de 2010, na Lei n. 11.156, de 29 de julho de 2005, na Lei n. 11.539, de 8 de novembro de 2007, na Lei n. 12.094, de 19 de novembro de 2009, na Lei n. 11.357, de 19 de outubro de 2006, e na Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008, no Decreto n. 7.849, de 23 de novembro de 2012, no Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010, no Decreto n. 8.107, de 6 de setembro de 2013, e no Decreto n. 8.435, de 22 de abril de 2015, resolve:

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional para, na forma desta Portaria, normatizar a concessão das seguintes gratificações no âmbito do Ministério do Desenvolvimento Regional:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos (GDACE), devida aos titulares de cargos de provimento efetivo de Engenheiro, Arquiteto, Economista, Estatístico e Geólogo, pertencentes ao Quadro de Pessoal deste Ministério e optantes pela Estrutura Especial de Remuneração do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, instituída pela Lei n. 12.277, de 30 de junho de 2010, e regulamentada pelo Decreto n. 7.849, de 23 de novembro de 2012;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental (GDAEM), devida aos servidores ocupantes dos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, instituída pela Lei n. 11.156, de 29 de julho de 2005, e regulamentada pelo Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010;

III - Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura (GDAIE), devida aos ocupantes dos cargos efetivos da carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de Especialista em Infraestrutura Sênior, instituída pela Lei n. 11.539, de 8 de novembro de 2007, e regulamentada pelo Decreto n. 8.107, de 6 de setembro de 2013;

IV - Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais (GDAPS), devida aos servidores ocupantes do cargo efetivo de Analista Técnico de Políticas Sociais, pertencentes à carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, instituída pela Lei n. 12.094, de 19 de novembro de 2009, e regulamentada pelo Decreto n. 8.435, de 22 de abril de 2015;

V - Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo (GDPGPE), devida aos titulares dos cargos de provimento efetivo do Quadro de Pessoal deste Ministério, pertencentes ao Plano Geral de Cargos do Poder Executivo, instituída pela Lei n. 11.357, de 19 de outubro de 2006, Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008, e regulamentada pelo Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010; e

VI - Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de

Suporte do Meio Ambiente (GTEMA), devida aos titulares dos cargos do Plano Especial de Cargos do Meio Ambiente, instituída pela Lei n. 11.357, de 19 de outubro de 2006, e regulamentada pelo Decreto n. 7.133, de 19 de março de 2010.

CAPÍTULO I

DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, com vistas a subsidiar a política de gestão de pessoas e o desenvolvimento organizacional. Art. 3º Para os fins previstos nesta Portaria, serão considerados:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional do Ministério do Desenvolvimento Regional, tendo como referência as metas globais e intermediárias;

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do alcance das metas institucionais, considerados os projetos e atividades prioritárias e as características específicas das atividades do Ministério do Desenvolvimento Regional;

III - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, consideradas as tarefas e atividades a ele atribuídas para o alcance dos objetivos organizacionais;

IV - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores e do órgão;

V - unidade de avaliação: unidade organizacional integrante da estrutura do Ministério do Desenvolvimento Regional, conforme definido no art. 7º desta Portaria;

VI - responsável pela unidade de avaliação: titular e suplente, com perfil estratégico, designado pelo dirigente máximo das unidades descritas no art. 7º, para conduzir as atividades inerentes ao plano de trabalho;

VII - equipe de trabalho: conjunto de servidores em exercício na mesma unidade, responsáveis por objetivos comuns consignados no plano de trabalho;

VIII - chefia imediata: ocupante de cargo de chefia ou seu substituto legal, responsável diretamente pela supervisão das atividades e avaliação de desempenho individual de servidor que lhe seja subordinado, ou aquele a quem, formalmente, seja delegada essa competência;

IX - plano de trabalho: documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação;

X - meta global: meta de desempenho institucional estabelecida em portaria específica e elaborada, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual, a Lei de Diretrizes Orçamentárias, a Lei Orçamentária Anual e o Planejamento Estratégico Institucional;

XI - metas intermediárias: metas de desempenho institucional referentes às equipes de trabalho, elaboradas em consonância com as metas globais, devendo compor o plano de trabalho de cada unidade;

XII - metas de desempenho individual: metas de desempenho pactuadas entre o servidor e a respectiva chefia, em consonância com as metas intermediárias correspondentes à equipe de trabalho a qual pertence;

XIII - fatores de competência: fatores pontuados a partir de critérios pré-definidos de competência, pelos quais se efetua parte da Avaliação de Desempenho Individual do servidor; e

XIV - Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho: responsável por acompanhar, orientar e supervisionar todas as etapas do processo de avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 4º As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria serão pagas de acordo com a soma dos pontos da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional do Ministério do Desenvolvimento Regional, conforme o respectivo nível, classe e padrão em que se encontra posicionado o servidor, observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos, conforme a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos atribuídos em função do resultado obtido na avaliação institucional.

§ 1º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho do Plano Geral de Cargos do Poder Executivo serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo V-A da Lei n. 11.357, de 2006.

§ 2º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Cargos Específicos serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo XIV da Lei n. 12.277, de 2010.

§ 3º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo III da Lei n. 12.094, de 2009.

§ 4º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo III da Lei n. 11.539, de 2007.

§ 5º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo II da Lei n. 11.156, de 2005.

§ 6º Os valores a serem pagos a título de Gratificação de Desempenho de Atividade Técnico-Executiva e de Suporte do Meio Ambiente serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto constante no Anexo X da Lei n. 11.357, de 2006.

§ 7º As Gratificações de Desempenho de que trata o art. 1º desta Portaria não poderão ser pagas cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho ou de produtividade, independentemente de sua denominação ou base de cálculo.

Art. 5º As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Art. 6º Os ciclos de avaliação de desempenho para fins de concessão das Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º terão a duração de doze meses, iniciando a cada ano no dia 2 de janeiro e encerrando no dia 1º de janeiro do ano subsequente, e compreenderão as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais no Diário Oficial da União;
II - elaboração do Plano de Trabalho por meio do estabelecimento das metas intermediárias e dos compromissos de desempenho individual, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe de trabalho, a partir das metas globais;
III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, ao longo do ciclo de avaliação;
IV - avaliação parcial dos resultados obtidos para os ajustes pertinentes;
V - apuração final das metas intermediárias e dos compromissos de desempenho individual para apresentação dos resultados obtidos em todos os componentes de avaliação;
VI - apuração dos resultados das metas globais;
VII - publicação do resultado final das metas globais no Diário Oficial da União e das pontuações atribuídas aos servidores no Boletim de Serviço Eletrônico do Sistema Eletrônico de Informações; e
VIII - retorno aos avaliados, para discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.
Parágrafo único. As avaliações serão processadas no mês de janeiro e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de fevereiro de cada ano.

Art. 7º Para fins da avaliação de desempenho institucional, nos termos do art. 3º desta Portaria, são consideradas unidades de avaliação os órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado e órgãos específicos singulares aprovados na estrutura regimental do Ministério do Desenvolvimento Regional.

Art. 8º Caberá às unidades de avaliação indicar formalmente à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, no início da elaboração das metas, o responsável pela unidade de avaliação e seu suplente, bem como formalizar alterações, quando houver.
(...)

15. Todavia, independentemente de terem cumprido ou não os requisitos, o posicionamento técnico desta Diretoria é no sentido de que, para os servidores oriundos do MDR, que foram redistribuídos para os Ministérios da Integração e Desenvolvimento Regional e Ministério das Cidades, por ocasião das disposições da MP nº 1154, de 2023, pode-se repetir o resultado da última avaliação de desempenho da qual tenham participado, sido avaliados e que tenha surtido efeitos financeiros, com vistas à continuidade do pagamento das parcelas institucional e individual da respectiva gratificação de desempenho, conforme disposição contida na Nota Técnica SEI nº 5431/2023/MGI, de 31 de março de 2023 (33725181).

16. E ainda, que tal procedimento deve ser estendido a todos os servidores integrantes daquela Pasta, uma vez que não caberia a aplicabilidade de dois procedimentos distintos para servidores do MDR que foram alcançados pela mesma reforma, seja para os que se mantiveram no quadro do órgão ou para aqueles que foram redistribuídos, pelo fato de que as portarias perderam a eficácia para todo o processo avaliativo do órgão e não apenas para um grupo específico de servidores.

17. Ressalta-se que o mesmo posicionamento que for adotado deve ser aplicado aos servidores da carreira transversal de Analista de Infraestrutura, considerando a informação da CGGP/MIDR de que a pontuação foi encaminhada para a Divisão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, nos moldes do Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de fevereiro de 2023 para inserção na folha de pagamento.

18. Entretanto, tendo em vista a peculiaridade da questão entende-se pertinente o encaminhamento dos autos à Consultoria Jurídica desta Pasta para que se manifeste quanto ao aspecto jurídico do tema.

CONCLUSÃO

19. Ante ao exposto, sugere-se o encaminhamento dos autos à CONJUR/MGI, com posterior

restituição a esta SGPRT para conclusão da análise, a fim de avaliar a viabilidade jurídica quanto à adoção do posicionamento apresentado nesta Nota Técnica, no sentido de que:

- a) Ante a inexistência de previsão legal que ampara a solução apontada pelo consulente setorial, questiona-se se caberia a utilização do resultado do ciclo avaliativo encerrado automaticamente em janeiro de 2023, por ocasião da edição da MP nº 1.154, de 2023, ainda que os atos que o regulamentavam tenham perdido sua eficácia antes da conclusão de todos os procedimentos necessários e da redistribuição dos servidores, inclusive aqueles da carreira de Analista de Infraestrutura;
- b) Caso não seja possível a solução apontada no item anterior, exclusivamente para o caso de manutenção do pagamento das gratificações de desempenho, o posicionamento técnico desta Diretoria, ratificado na Nota Técnica SEI nº 5431/2023/MGI, de 31 de março de 2023 (33725181), é no sentido de que, para os servidores oriundos do MDR, que foram redistribuídos para os Ministérios da Integração e Desenvolvimento Regional e das Cidades, por ocasião da MP nº 1154, de 2023, pode-se repetir o resultado da última avaliação de desempenho da qual tenham participado, sido avaliados e que tenha surtido efeitos financeiros; e
- c) Esse posicionamento aplica-se ainda aos servidores da carreira transversal de Analista de Infraestrutura a que se refere o Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de fevereiro de 2023, cuja pontuação final foi encaminhada à Divisão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, nos moldes do Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de fevereiro de 2023, para inserção na folha de pagamento.

4. Em resposta, a Consultoria Jurídica deste MGI exarou o Parecer nº 00170/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de agosto de 2023 (6556658), do qual se extrai os seguintes excertos:

7. Nesse quadro, esclarece o MIDR, em sua Nota Técnica nº 6/2023/DGD/CDS CGGP/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, que o último ciclo avaliativo compreendeu o período de 2 de janeiro de 2022 a 1º de janeiro de 2023, consoante disposto no art. 6º da Portaria MDR nº 3105, de 9 de dezembro de 2021, com apuração dos resultados finais em janeiro de 2023.

8. Além disso, informa que foram publicadas a Portaria nº 63, de 10 de janeiro de 2023, que divulgou o resultado da aferição das metas globais de desempenho institucional para fins de cálculo do pagamento das gratificações de desempenho, e a Portaria nº 580, de 2 de fevereiro de 2023, que homologou o resultado da avaliação individual no âmbito da referida Pasta.

9. Ocorre que a data de término do ciclo avaliativo acima referido deu-se exatamente na data em que foi publicada a Medida Provisória nº 1.154, de 2023, que promoveu uma reestruturação ministerial, ocasionando o desmembramento do antigo Ministério do Desenvolvimento Regional (MDR) nos recém-criados MIDR e no MCidades, o que gerou dúvidas a respeito dos procedimentos atinentes à adequação do ciclo de avaliação para pagamento das já mencionadas gratificações.

10. Sobre o assunto, cumpre mencionar, que por ocasião da reforma ministerial ocorrida em 2019, através da Medida Provisória nº 870, de 1º de janeiro de 2019, convertida na Lei nº 13.844, de 2019, o Órgão Central do Sipec firmou uma série de diretrizes, a fim de nortear a atuação dos órgãos e entidades da Administração quanto às repercussões advindas da reestruturação ministerial efetuada à época.

11. Mais recentemente, com o advento de uma nova reforma ministerial, através da MP nº 1.154, de 2023, convertida na Lei nº 14.600, de 2023, a SGP/MGI emitiu a Nota Técnica nº 5431/2023/MGI (SEI 33725181), a fim de avaliar a aplicabilidade dos entendimentos vigentes até então, o que culminou em diversas orientações, visando auxiliar as unidades de gestão de pessoas dos órgãos e entidades integrantes do SIPEC, quanto a possíveis impactos imediatos na vida funcional e financeira do servidor, decorrentes da reforma implementada. No ponto que interessa à presente consulta, tem-se o seguinte:

(...)

12. Exsurge claro da manifestação acima, que a partir da entrada em vigor da Medida Provisória nº 1.154, de 2023, e da conseqüente extinção, transformação, incorporação ou desmembramento dos órgãos ali tratados, os atos publicados anteriormente pela autoridade máxima das Pastas, que regulamentavam até então os critérios para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional, e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência. Ademais, os ciclos avaliativos em andamento foram automaticamente encerrados.

13. Diante desse quadro, segundo o entendimento ali estabelecido, faz-se necessária a publicação de novos atos pelos órgãos recém-criados que estabeleçam os critérios e os procedimentos de avaliação para efeito de percepção dessas gratificações, a partir do qual será iniciado um novo ciclo avaliativo no âmbito desses órgãos.

14. Outrossim, entendeu-se que, uma vez ocorrida a reestruturação administrativa, os servidores não poderão ser prejudicados em sua avaliação de desempenho, razão pela qual o Órgão Central do SIPEC fixou ser possível a repetição do resultado da última avaliação de desempenho da qual os servidores tenham participado, sido avaliados e que tenha gerado efeitos financeiros até que, após a publicação do ato pela autoridade máxima do órgão contendo as regras específicas, os servidores possam participar de um ciclo completo de avaliação ou de, no mínimo, dois terços (2/3), na nova Pasta.

15. Não obstante, ressaltou-se que a utilização do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha surtido efeitos financeiros, constitui uma medida excepcionalíssima, permitida apenas nas situações decorrentes da reestruturação administrativa, não podendo servir de subterfúgio para o órgão ou entidade não implementar os ciclos avaliativos e as respectivas avaliações de desempenho, cabendo aos órgãos a emissão de ato que venha a normatizar os critérios e procedimentos necessários para a avaliação.

16. Cumpre ressaltar ainda, que ao examinar o questionamento específico objeto dos autos, a SGP/MGI emitiu a Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI, que reafirma o entendimento contido na Nota Técnica nº 5431/2023/MGI. Assim, na situação ora retratada, entendeu o órgão central do Sipec que, para os servidores oriundos do antigo MDR, que foram redistribuídos para o MIDR e o MCidades, por ocasião das disposições da MP nº 1154, de 2023, pode-se repetir o resultado da última avaliação de desempenho da qual tenham participado, sido avaliados e que tenha surtido efeitos financeiros, com vistas à continuidade do pagamento das parcelas institucional e individual da respectiva gratificação de desempenho, até que seja editado novo ato disciplinando os procedimentos para concessão/manutenção dessas gratificações. Confira-se:

(...)

17. Importa igualmente destacar que essa matéria já foi objeto de análise minuciosa, por parte do órgão central do Sipec e sua consultoria jurídica, por diversas vezes, consoante registra o Parecer SEI nº 9533/2021/ME (SEI 31898875), de lavra da CGP/PGFN, na condição de órgão de assessoramento jurídico do Órgão Central do Sipec à época, havendo concluído na mesma linha dos precedentes anteriores, em consonância, ademais, com as manifestações acima mencionadas. É o que se depreende do excerto a seguir reproduzido:

81. Consoante registrado pela SGP/ME, a Consultoria Jurídica do extinto Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, por meio do PARECER Nº 00293/2017/MGE/CONJURMP/CGU/AGU, firmou entendimento no sentido de que a “extinção, transformação, transferência, incorporação ou desmembramento de órgãos” decorrentes de uma reforma ministerial constitui situação excepcional hábil a justificar que sejam repetidas as notas individuais e institucionais apuradas no ciclo de avaliação anterior da gratificação de desempenho até que sejam promovidas as necessárias adequações, in verbis:

(...)

82. Em outra situação semelhante – qual seja, a extinção do Instituto Brasileiro de

Turismo (Embratur) e a redistribuição dos seus servidores para o Ministério do Turismo – a SGP/ME, por meio da Nota Técnica nº 33520/2020/ME, firmou entendimento no sentido da possibilidade de ser utilizado o resultado da última avaliação em que o servidor tenha participado, sido avaliado e tenha surtido efeitos financeiros. Contudo, ressaltou a situação daqueles servidores cuja situação funcional se encontra contemplada no §8º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, os quais devem perceber a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, in verbis:

(...)

83. Não obstante a análise técnica acima transcrita, a SGP/ME submeteu a matéria a esta CGP/PGFN, que se manifestou por meio do PARECER SEI Nº 14476/2020/ME, no qual ratificou a proposta do órgão central do SIPEC e entendeu possível a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, in verbis:

(...)

26. Acontece que “os procedimentos da avaliação de desempenho individual da GDATUR para os servidores em exercício no antigo Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur)” eram estabelecidos pela Portaria nº 56, de 2010, do Ministro do Turismo, conforme se extrai do art. 1º da referida Portaria:

(...)

27. Ainda de acordo com a citada Portaria, o ciclo de avaliação de desempenho, para fins de eventual percepção da GDATUR, teria duração de 12 (doze) meses, iniciando-se em 1º de julho de um ano e se encerrando no dia 30 de junho do ano subsequente, nestes termos:

(...)

28. Ocorre que, com a extinção do Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur) (art. 24 da Lei nº 14.002, de 2020), a Portaria nº 56, de 2010, do Ministro do Turismo, perdeu sua eficácia, já que aplicável a cargos existentes no âmbito do Instituto agora extinto.

29. Fato é que, de 1º de julho de 2019 a 23 de dezembro de 2019 (dia anterior à data de publicação, no Diário Oficial da União, do Estatuto da Agência Brasileira de Promoção Internacional do Turismo), o ciclo de avaliação de desempenho dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Plano Especial de Cargos do Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur) transcorreu normalmente e teve um normativo que o disciplinou, qual seja, a Portaria nº 56, de 2010, do Ministro do Turismo.

30. Contudo, de 24 de dezembro de 2019 até hoje, o Ministério do Turismo não editou qualquer normativo estabelecendo os procedimentos para avaliação de desempenho individual da GDATUR para os servidores ocupantes de cargos efetivos do Plano Especial de Cargos do Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur), redistribuídos por força do art. 25 da Lei nº 14.002, de 2020.

(...)

32. Pois bem. O Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, regulamenta critérios e procedimentos gerais a serem observados para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional de diversas gratificações de desempenho, dentre elas, a GDATUR. 33. No entanto, a Lei nº 11.356, de 2006, o Decreto nº 7.133, de 2010, e a Lei nº 14.002, de 2020, não indicam como a Administração deverá se comportar, em relação ao pagamento da GDATUR, na hipótese em que o Instituto Brasileiro de Turismo (Embratur) é extinto e a Administração deixa de disciplinar os procedimentos para apuração da GDATUR.

34. De todo modo, para resolver a situação hoje vivenciada no âmbito do Ministério do Turismo, parece-nos que a solução menos gravosa a ser adotada, via de regra, passará pela repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado ato normativo disciplinando os procedimentos para apuração da GDATUR, no Ministério do Turismo.

35. Aliás, instada a se manifestar em caso também excepcional, esta CGP/PGFN teve oportunidade de entender possível a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, nos casos em que a Administração deixa de publicar ato normativo regulamentando os critérios e os procedimentos para a realização das avaliações de desempenho individuais e institucional, senão veja-se trecho do Parecer nº 00950/2019/LFL/CGJRH/CONJUR-PDG/PGFN/AGU:

(...)

15. Através do Parecer nº 00211/2019/LFL/CGJRH/CONJUR-PDG/PGFN/ME e e consonância com a linha de raciocínio desenvolvida no Parecer nº 00293/2017/MGE/CONJUR-MP/CGU/AGU, que havia apreciado situação concreta similar relacionada às alterações organizacionais levadas a efeito pela Medida Provisória nº 726, de 12 de maio de 2016, **esta unidade de assessoramento jurídico entendeu que, "na presente reestruturação administrativa, deve-se tomar, como marco da extinção ou transformação de órgãos, o dia 1º de janeiro de 2019, data de publicação da Medida Provisória nº 870/19, que constitui espécie normativa dotada de força de lei, com aptidão para inovar na ordem jurídica e produzir efeitos imediatos."**

(...)

16. Considerando-se ainda que, para os fins previstos na Lei nº 11.784/08, que instituiu a sistemática de avaliação de desempenho dos servidores da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, a atuação individual do servidor e institucional dos órgãos e entidades estão sujeitas a monitoramento sistemático e contínuo, tendo por referência, respectivamente, metas compatíveis com as tarefas atribuídas ao servidor e diretamente relacionadas às atividades do órgão e entidade onde exerce suas atribuições (vide arts. 141 a 144 do diploma legal em questão), esta Consultoria reputou válida e razoável a posição apresentada pela Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal no sentido de firmar que:

i) os ciclos em andamento nos órgãos transformados seriam finalizados antecipadamente, em 1º de janeiro de 2019, data de publicação da Medida Provisória nº 870/19;

ii) poderia haver repetição das notas apuradas no ciclo avaliativo anterior, de maneira excepcional, até que a normalidade administrativa fosse retomada; e

iii) os novos ciclos avaliativos dos órgãos criados pela MP nº 870/19 deveriam se iniciar em 2 de janeiro de 2019, sem que houvesse, portanto, interrupção temporal entre um ciclo e outro.

17. O entendimento então consolidado se demonstrou coerente, ademais, com a associação que o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, regulamentador da Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, estabeleceu, nas normas abaixo transcritas, entre os conceitos de "avaliação de desempenho", "ciclo de avaliação" e "valores referentes às gratificações de desempenho", de um lado, e a atuação no órgão de lotação do servidor, de outro, que passou a ser este Ministério da Economia, em razão da transformação realizada pela MP nº 870/19:

(...)

18. Percebe-se, dessa forma, que a solução uniformizadora adotada pelo órgão central do Sipec, no exercício da sua competência normativa e orientadora em matéria de pessoal civil federal, para enfrentar a externalidade gerada pela reforma administrativa, tomou por base, entre outros aspectos, que os órgãos e entidades transformados deixaram de figurar formalmente como órgão e entidade de lotação do servidor, que a data de efetiva reestruturação regimental não seria comum a todas as unidades envolvidas, que os ciclos avaliativos dos órgãos afetados corresponderiam a períodos diversos e que não seria adequado manter, nos órgãos criados, normas heterogêneas relacionadas à sistemática de avaliação de desempenho.

25. Ante as ponderações expostas, que remetem a um contexto de carência de normas disciplinadoras dos desdobramentos da reestruturação administrativa implementada pela Medida Provisória nº 870/19 sobre a temática da avaliação de desempenho e de dificuldades concretas enfrentadas no âmbito deste Ministério da Economia com o intuito de elaboração das metas com base nas quais a avaliação de desempenho será internamente realizada, esta Consultoria de Planejamento, Desenvolvimento e Gestão entende possível:

i) a finalização do ciclo atualmente em vigor no dia 30 de setembro de 2019, com atribuição aos servidores, como vem sendo feito, da última pontuação individual e institucional apurada no órgão de origem; e (...) (grifo nosso)

36. A solução apontada acima, diga-se de passagem, não poderá ser utilizada como subterfúgio, em outros casos, para que não sejam realizadas avaliações de desempenho dos servidores. A regra, repita-se, é que a Administração edite atos normativos regulamentando os procedimentos para avaliação de desempenho tanto individual quanto institucional, bem como que as avaliações sejam efetivamente realizadas, não podendo uma solução excepcional ser tratada como a que

ordinariamente deva ser adotada.

37. É importante registrar, por outro lado, nos casos em que o servidor não tenha participado de qualquer avaliação para análise da possibilidade de pagamento da GDATUR, a solução a ser dada não passará pela repetição de notas, mas pela hipótese descrita no art. 10, §8º, do Decreto nº 7.133, de 2010, ou seja, pelo pagamento da gratificação baseado na pontuação referente a 80 (oitenta) pontos, senão veja-se: (...)

38. Doutro modo, em relação aos servidores cedidos ou requisitados, a rigor, não há que se falar em aplicação do contido nos itens 34 a 37 deste Parecer. Isso porque, em relação a tais servidores, o eventual pagamento da GDATUR, se devido, deverá observar as regras dispostas nos arts. 8º-M, 8º-N e 8º-O da Lei nº 11.356, de 2006, e 14, II, do Decreto nº 7.133, de 2010, quer dizer, deverá ser levada em consideração a avaliação de desempenho institucional do órgão ou entidade de exercício ou de lotação, conforme o caso. Confira-se abaixo a redação dos referidos dispositivos: (...)

39. Destaque-se que, ainda em relação aos cedidos e requisitados, apenas se não puderem ser utilizadas as regras dispostas nos arts. 8º-M, 8º-N e 8º-O da Lei nº 11.356, de 2006, e 14, II, do Decreto nº 7.133, de 2010, haverá espaço para que seja utilizado o quanto disposto nos itens 34 a 37 deste Parecer. Nessas hipóteses, caberá à unidade de gestão de pessoas avaliar caso a caso a justificativa para a impossibilidade de apuração apresentada pelo órgão de exercício do servidor e, se for o caso, considerar a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que o servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros ou efetuar o pagamento da gratificação baseado na pontuação referente a 80 (oitenta) pontos, nos casos em que o servidor não tenha participado de qualquer avaliação.

84. Diante dos fatos narrados nos autos, parece-nos que a solução menos gravosa para resolver a situação dos servidores transferidos ao Ministério das Comunicações é a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado ato normativo disciplinando os procedimentos para apuração da gratificação de desempenho a eles devida.

85. É importante ressaltar, contudo, os casos em que o servidor não tenha participado de qualquer avaliação, visto que nessa situação a solução a ser dada não passará pela repetição de notas, mas pela hipótese descrita no §8º do art. 10 do Decreto nº 7.133, de 2010, ou seja, pelo pagamento da gratificação baseado na pontuação referente a 80 (oitenta) pontos, senão veja-se:

Art. 10. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

(...)

§8º Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a respectiva gratificação no valor correspondente a oitenta pontos, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.

86. Não obstante a solução acima apontada seja juridicamente possível diante do contexto vivenciado pelos servidores que foram transferidos para o Ministério das Comunicações, cumpre advertir que se trata de hipótese excepcional e que não poderá ser utilizada como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal da mencionada Pasta.

87. A regra, repita-se, é que a Administração edite atos normativos regulamentando os procedimentos para avaliação de desempenho tanto individual quanto institucional, bem como que as avaliações sejam efetivamente realizadas, não podendo uma solução excepcional ser tratada como a que ordinariamente deva ser adotada.

88. Em face de todo o exposto, bem como de todas as situações já analisadas por esta CGP/PGFN, entende-se importante ratificar a recomendação contida no PARECER SEI Nº 14476/2020/ME no sentido de que o órgão central do SIPEC avalie a possibilidade de editar “ato normativo regulamentando, de forma objetiva,” as situações em que se tornou inviável a avaliação de desempenho pela Administração Pública, in verbis:

89. Em face dessas ponderações, em resposta objetiva ao questionamento da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério das Comunicações pode-se afirmar que é possível repetir o resultado da última avaliação de desempenho da qual os servidores transferidos tenham participado e que tenha gerado efeitos financeiros.

(...)

91. Diante do exposto, conclui-se que:

a) em relação aos servidores que estavam cedidos, requisitados, movimentados, em exercício temporário ou em exercício descentralizado no Ministérios da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações no momento de sua extinção, a transferência prevista no caput do art. 8º da Lei nº 14.074, de 2020, tem o condão de tão somente alterar o órgão de exercício no qual desempenhavam as suas atribuições;

b) no que se refere aos servidores que integravam o quadro de pessoal dos órgãos extintos, bem como das unidades administrativas incorporadas, pode-se afirmar que eles tiveram uma alteração na sua lotação e no seu exercício e, por conseguinte, passaram a integrar o quadro de pessoal dos órgãos que foram criados pela Medida Provisória nº 980, de 2020;

(....)

j) o ciclo avaliativo para fins de concessão ou manutenção das gratificações de desempenho para os servidores “cedidos, requisitados, movimentados, em exercício temporário ou em exercício descentralizado não sofrerá nenhum impacto, porquanto continuará sendo regido pelas regras e pelos procedimentos dos seus órgãos de origem;

k) a solução menos gravosa para resolver a situação dos servidores transferidos ao Ministério das Comunicações é a repetição dos resultados da última avaliação de desempenho que cada servidor tenha participado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado ato normativo disciplinando os procedimentos para apuração da gratificação de desempenho a eles devida; e

l) não obstante a solução acima apontada seja juridicamente possível diante do contexto vivenciado pelos servidores que foram transferidos para o Ministério das Comunicações, cumpre advertir que se trata de hipótese excepcional e que não poderá ser utilizada como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal da mencionada Pasta.

(grifou-se)

18. A partir das premissas fixadas acima, resta claro que, com a entrada em vigor da MP 1.154, de 2023, os ciclos avaliativos em curso foram encerrados e as Portarias anteriores, que regulavam os procedimentos e critérios concernentes aos ciclos de avaliação para percepção das gratificações de desempenho no âmbito dos órgãos extintos, transformados ou desmembrados perderam a sua vigência.

19. Nesse ponto, destaca-se a posição firmada no Parecer nº 00211/2019/LFL/CGJRH/CONJUR-PDG/PGFN/ME, e transcrita no Parecer SEI 9533/2021/ME, na mesma direção da conclusão acima, qual seja, **“esta unidade de assessoramento jurídico entendeu que, “na presente reestruturação administrativa, deve-se tomar, como marco da extinção ou transformação de órgãos, o dia 1º de janeiro de 2019, data de publicação da Medida Provisória nº 870/19, que constitui espécie normativa dotada de força de lei, com aptidão para inovar na ordem jurídica e produzir efeitos imediatos.”**

20. Portanto, em consonância com os entendimentos acima estabelecidos, esta CONJUR-MGI entende que a partir da entrada em vigor da MP nº 1.154, de 2023, o ciclo avaliativo em curso no âmbito do antigo MDR encerrou-se automaticamente, isto é, em 1º de janeiro de 2023, assim como a Portaria MDR nº 3105, de 2021, e demais atos em vigor que serviam de suporte legal para os procedimentos de avaliação no âmbito da referida Pasta, perderam a sua vigência.

21. Desse modo, as Portarias emitidas posteriormente, quais sejam, a Portaria nº 63, de 10 de janeiro de 2023, que divulgou o resultado da aferição das metas globais de desempenho institucional, e a Portaria nº 580, de 2 de fevereiro de 2023, que homologou o resultado da avaliação individual no âmbito da antiga Pasta, careciam de amparo legal, uma vez que nessa

data, os atos que regulamentavam os atos procedimentais dentro dos referidos órgãos já haviam perdido a sua eficácia. Nesse norte, tem-se que, na data dessa homologação de resultados, não existia mais um ato que amparasse os procedimentos necessários para a conclusão do processo relativos à implementação dessas gratificações, haja vista que tais Portarias se basearam em regramento que já havia perdido a vigência, como dito.

22. Logo, na linha do expendido, corrobora-se com a solução jurídica apontada no Parecer SEI nº 9533/2021/ME, na Nota Técnica nº 5431/2023/MGI e na Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI, e entende-se que a solução mais coerente encontrada pela Administração Pública, a fim de não prejudicar os servidores com situação na qual não contribuíram, resultante da reforma ministerial implementada por meio da MP nº 1.154, de 2023, convertida na Lei nº 14.600, de 2023, consiste na possibilidade de haver repetição do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros, devendo os novos Ministérios envolvidos emitirem os atos normativos regulamentares para o novo ciclo avaliativo. Registra-se que tal solução deve ser estendida a todos os servidores integrantes dessas Pastas.

23. Vale frisar ainda, de acordo com o entendimento consignado nas manifestações acima, que por se tratar de uma excepcionalidade, essa solução aplica-se, exclusivamente, para os casos de reformas administrativas e não podem ser utilizadas como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal das Pastas em questão.

24. Diante do exposto, nos estritos limites da competência regimental desta CONJUR/MGI, conclui-se:

a) em consonância com o entendimento fixado no Parecer nº 00211/2019/LFL/CGJRH/CONJUR-PDG/PGFN/ME e no Parecer SEI nº 9533/2021/ME, entende-se que, a partir da entrada em vigor da MP nº 1.154, de 2023, o ciclo avaliativo em curso no âmbito do antigo MDR encerrou-se automaticamente, isto é, em 1º de janeiro de 2023, assim como os atos em vigor que serviam de suporte legal para os procedimentos de avaliação no âmbito da referida Pasta perderam a sua vigência;

b) via de consequência, as Portarias emitidas posteriormente, a saber, a Portaria nº 63, de 10 de janeiro de 2023, que divulgou o resultado da aferição das metas globais de desempenho institucional, e a Portaria nº 580, de 2 de fevereiro de 2023, que homologou o resultado da avaliação individual no âmbito das referidas Pastas, careciam de amparo legal, uma vez que nessa data, os atos que regulamentavam os atos procedimentais dentro dos referidos órgãos já haviam perdido a sua eficácia. Nesse norte, tem-se que, na data dessa homologação de resultados, não existia mais um ato que amparasse os procedimentos necessários para a conclusão do processo relativos à implementação dessas gratificações, haja vista que tais Portarias se basearam em regramento que já havia perdido a vigência, como dito;

c) logo, em vista de tais circunstâncias, corrobora-se com a solução jurídica apontada no Parecer SEI nº 9533/2021/ME, na Nota Técnica nº 5431/2023/MGI e na Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI, e entende-se que a solução mais coerente encontrada pela Administração Pública, a fim de não prejudicar os servidores com situação na qual não contribuíram, resultante da reforma ministerial implementada pela MP nº 1.154, de 2023, convertida na Lei nº 14.600, de 2023, consiste na possibilidade de haver repetição do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado novo ato disciplinando os procedimentos para a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho pelas respectivos órgãos, devendo tal solução ser estendida a todos os servidores integrantes dessas Pastas;

d) todavia, alerta-se que, por se tratar de uma excepcionalidade, essa solução aplica-se, exclusivamente, para os casos de reformas administrativas e não podem ser utilizadas como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal das Pastas em questão.

5. Diante do acima exposto, o órgão de assessoramento jurídico posicionou-se no sentido de ser possível a repetição do resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado novo ato

disciplinando os procedimentos para a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho pelos respectivos órgãos, devendo tal solução ser estendida a todos os servidores integrantes dos Ministérios da Integração e do Desenvolvimento Regional - MIDR e das Cidades - MCidades.

6. Pontuou, também, o órgão jurídico, de acordo com o entendimento consignado nas manifestações, que por se tratar de uma excepcionalidade, essa solução aplica-se, exclusivamente, para os casos de reformas administrativas e não podem ser utilizadas como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal das Pastas em questão.

7. Por fim, convencionou que os atos que regulamentavam os procedimentos e critérios concernentes aos ciclos de avaliação para percepção das gratificações de desempenho no âmbito dos órgãos extintos, transformados ou desmembrados e seus respectivos ciclos avaliativos perderam a sua vigência.

8. Haja vista o teor das conclusões acima, a CONJUR/MGI assentiu com o entendimento deste Órgão Central do Sipec, exarado na Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI (34152362), no sentido de ser possível utilizar o resultado da última avaliação de desempenho da qual o servidor tenha participado, sido avaliado e que tenha gerado efeitos financeiros, até que seja editado novo ato disciplinando os procedimentos para a concessão ou manutenção da gratificação de desempenho a que fizer jus.

9. Por fim, entendeu que a Portaria que regulamentava os atos procedimentais do ciclo avaliativo encerrado automaticamente em 1º/01/2023, data da edição da referida MP nº 1.154, de 2023, já havia perdido a sua eficácia, não existindo um ato que permitisse ou amparasse os demais procedimentos necessários para a conclusão dos procedimentos relativos à implementação dos resultados, inclusive de cunho sistêmico, haja vista que se basearia em regramento de um ato que perdeu a eficácia.

CONCLUSÃO

10. Diante do exposto e considerando o teor do Parecer nº 00170/2023/CGLEP/CONJUR-MGI/CGU/AGU, de 14 de agosto de 2023 (36556658), o qual corroborou com o entendimento desta Secretaria de Gestão de Pessoas - SGP, exarado na Nota Técnica SEI nº 14639/2023/MGI, de 06 de julho de 2023 (34152362), conclui-se que:

a) A partir da extinção, transformação, incorporação ou desmembramentos desses órgãos ou entidades, os atos publicados anteriormente por suas autoridades máximas e que regulamentavam os critérios específicos para a realização da avaliação de desempenho individual e institucional e o pagamento das respectivas gratificações de desempenho, perderam sua vigência na data de publicação da MP e os ciclos avaliativos em andamento foram encerrados automaticamente;

b) Exclusivamente para o caso de manutenção do pagamento das gratificações de desempenho, o posicionamento técnico desta Diretoria, ratificado na Nota Técnica SEI nº 5431/2023/MGI, de 31 de março de 2023 (33725181), para os servidores oriundos do MDR que foram redistribuídos para os Ministérios da Integração e Desenvolvimento Regional e das Cidades, por ocasião da MP nº 1154, de 2023, é de que repetir-se-á o resultado da última avaliação de desempenho da qual tenham participado, sido avaliados e que tenha surtido efeitos financeiros;

c) Esse posicionamento aplica-se ainda aos servidores da carreira transversal de Analista de Infraestrutura a que se refere o Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de fevereiro de 2023, cuja pontuação final foi encaminhada à Divisão de Avaliação de Desempenho e Estágio Probatório deste Ministério da Gestão e da Inovação em Serviços Públicos, nos moldes do Ofício nº. 66/CGGP/DA/GAB-SE-MIDR, de 2 de fevereiro de 2023, para inserção na folha de pagamento; e

d) Por se tratar de uma excepcionalidade, essa solução aplica-se, exclusivamente, para os casos de reformas administrativas e não podem ser utilizadas como subterfúgio para que não sejam implementadas as avaliações de desempenho dos servidores que passaram a integrar o quadro de pessoal das Pastas em questão.

11. Isto posto, sugere-se a restituição dos autos, acompanhado da presente manifestação, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional - CGGP/MIDR, com cópia à Diretoria de Gestão de Pessoas, da Secretaria de Serviços Compartilhados - DGP/SSC/MGI, para conhecimento e providências pertinentes.

À consideração superior.

Documento assinado eletronicamente

CLÁUDIA REZENDE MEDEIROS PASSETTO

Agente Administrativo

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

Documento assinado eletronicamente

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora-Geral

De acordo. À consideração da Secretaria de Gestão de Pessoas.

Documento assinado eletronicamente

DOUGLAS ANDRADE DA SILVA

Diretor

De acordo. Restitua-se os autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do Ministério da Integração e do Desenvolvimento Regional - CGGP/MIDR, na forma proposta.

Documento assinado eletronicamente

SECRETARIA DE GESTÃO DE PESSOAS



Documento assinado eletronicamente por **Douglas Andrade da Silva, Diretor(a)**, em 24/08/2023, às 15:08, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)-Geral**, em 24/08/2023, às 15:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cláudia Rezende Medeiros Passetto, Agente Administrativo**, em 24/08/2023, às 15:30, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Jose Celso Cardoso Junior, Secretário(a)**, em 24/08/2023, às 16:07, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **36648625** e o código CRC **39D2159B**.

Referência: Processo nº 14021.138022/2023-11.

SEI nº 36648625