



Governo do Estado do Rio de Janeiro
Controladoria Geral do Estado
Assessoria Jurídica

PARECER N° 1/2020/CGE/ASJUR/PE
PROCESSO N° SEI-320001/000551/2020
INTERESSADO: COORDENADORIA DE RECURSOS HUMANOS, CGE/DGAF, CGE/CHEFIA DE GABINETE, GABINETE DO SECRETÁRIO, ASSESSORIA JURÍDICA

Ao Ilmo. Sr. Chefe de Gabinete do Controlador-Geral do Estado,

I – Relatório

1. Trata-se de expediente encaminhado eletronicamente pela Chefia de Gabinete desta Controladoria-Geral do Estado, sob o nº SEI-320001/000551/2020[1], para que essa Assessoria Jurídica se manifeste sobre questões suscitadas pela Associação dos Servidores do Controle Interno do Estado de Rio de Janeiro – ASCIERJ, por meio do Ofício ASCIERJ nº05/2020 (SEI-3317196), acerca da Avaliação de Desempenho dos Servidores que se encontram em licença prêmio.

2. Tais questionamentos são a seguir sintetizados:

“a) Servidor afastado pelo motivo de licença prêmio, com 150 dias, ou seja, com menos de 180 dias, como proceder para avaliação? Visto que não teve sua lotação definida? Qual a chefia imediata a se dirigir?”

b) Servidor afastado pelo motivo de licença prêmio, há mais de 180 dias, deverá abrir o processo de SEI, para justificar a tal situação?”

c) Terá algum impacto no valor da GDA, para quem não for avaliado da etapa de 2019, pelo afastamento há mais de 180 dias, por motivo de licença prêmio?”

3. Após a manifestação da Coordenadoria de Recursos Humanos sobre as indagações formuladas (despacho SEI-3321185), o processo foi remetido à Diretoria Geral de Administração em Finanças. Em seguida, foi encaminhado por esse órgão à Chefia de Gabinete (despacho SEI 3451847), que, por sua vez, solicitou o opinamento desta Assessoria Jurídica sobre a consulta posta.

4. O presente processo é instruído com cópia do Ofício ASCIERJ nº05/2020 (SEI-3317196).

II – Panorama normativo e precedentes no âmbito da ASJUR – CGE-RJ

5. É importante destacar que essa Assessoria Jurídica já se manifestou acerca da matéria em duas ocasiões: (i) no expediente SEI-32/001/012664/2019; e (ii) e no expediente SEI32/001/034243/2019.

6. No primeiro dos mencionados expedientes, cuidou-se de responder indagação sobre a possibilidade de aplicação supletiva da Resolução SEFAZ nº 888/2015. Conclui-se que

“Por todos os motivos expostos, entende-se pela possibilidade de ser aplicada, em caráter supletivo, a Resolução SEFAZ nº 888/2015, quanto à avaliação especial e periódica de desempenho dos servidores que compõem os quadros da CGE-RJ, conforme regulamentado pelo Decreto estadual nº 44.912/2014, até que seja publicado ato normativo próprio. Tal conclusão decorre da incidência da Resolução CGE nº 08, de 27 de novembro de 2018 sobre fatos para além do exercício de 2018.

Reitera-se que essa manifestação se circunscreve aos estreitos limites da indagação posta, quanto à *‘possibilidade de aplicação supletiva da Resolução SEFAZ n° 888/2015, até que seja publicado ato normativo próprio desta CGE-RJ, a fim de que não sejam interrompidos os trabalhos disciplinados’*, ainda que a consulta tenha feito referência à legislação aplicável ao estágio probatório, que constituiu instituto diverso das avaliações de desempenho.”

7. Por sua vez, o segundo expediente examinou justamente uma proposta de regulamentação interna da matéria. Destacam-se os seguintes termos:

7.

“ A dicção do art. 10, da Lei estadual n° 6.601/2013,1 que regulamenta o pagamento da GDA, não deixa claro quais seriam os seus limites mínimos, ao determinar que a gradação do pagamento da GDA seja definida em ato conjunto das Secretarias de Estado de Fazenda e de Planejamento e Gestão, cuja competência é da CGE-RJ desde a sua criação, pela Lei estadual n° 7.989/2018.

Por isso, orienta-se que seja alterada a redação do art. 7º, § 9º, da minuta, para que seja estabelecido de forma precisa qual é a redução do valor no pagamento da GDA que o servidor pode vir a sofrer em virtude de não entregar o formulário próprio no prazo de cinco dias, bem como que seja feita referência ao dispositivo legal que embasa tal possibilidade.

(...)

Isso não é esclarecido pela redação da própria minuta. Ao revés, deriva de uma interpretação sistemática e do recurso às normas legais e regulamentares em matéria de servidores públicos estaduais, o que não se coaduna com a finalidade normativa de uma resolução, que é precisamente esclarecer e dar maior grau de concretude e especificidade às disposições normativas gerais, facilitando sua aplicação concreta.

Por isso, recomenda-se que seja alterada a redação do parágrafo único do art. 16, da minuta, de modo que se esclareça em quais hipóteses de afastamento o servidor que não for submetido ao processo de avaliação fará jus à percepção da GDA institucional, na forma do estatuído pelo Decreto-Lei n° 220/1975, regulamentado pelo Decreto estadual n° 2.479/79.”

8. À luz de tais considerações, reafirmadas no expediente SEI-32/001/051626/2019, foi editada a Resolução CGE n° 51, de 14 de janeiro de 2020, com vistas a determinar que *“a Avaliação Especial de Desempenho e a Avaliação Periódica de Desempenho, bem como o Desenvolvimento Funcional e Pontuação, para fins de pagamento de GDA, a serem aplicadas aos servidores que compõem o Quadro de Pessoal Efetivo da Controladoria Geral do Estado do Rio de Janeiro, no exercício de 2019, seguirão o mesmo rito estabelecido na Resolução SEFAZ n° 888, de 07 de maio de 2015, incluindo os seus anexos”*.

9. Feito o relatório dos fatos e traçado o panorama normativo subjacente ao feito, passa-se à resposta aos quesitos formulados.

III – Resposta à consulta

a. *“Servidor afastado pelo motivo de licença prêmio, com 150 dias, ou seja, com menos de 180 dias, como proceder para avaliação? Visto que não teve sua lotação definida? Qual a chefia imediata a se dirigir?”*

10. O parágrafo primeiro do artigo 19, da Resolução SEFAZ n° 888/2015 determina que *“o servidor que não permanecer em efetivo exercício no mesmo setor durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde estiver lotado no momento da aplicação da avaliação”*.

11. No sentido do que já foi exposto pela Coordenadoria de Recursos Humanos, no despacho SEI 3321185, o referido dispositivo deve ser interpretado em conjunto com o regime jurídico da licença prêmio estabelecido pelo Decreto-lei n° 220/75[2] e por seu regulamento, constante do Decreto n° 2.479/79.

12. Tais diplomas prevêem a licença prêmio como uma vantagem concedida ao servidor por seu bom desempenho no quinquênio de referência. Em especial, destaca-se o inciso VI, do artigo 19, do Decreto-lei n 220/75, que assegura “*vencimento e vantagens do cargo efetivo*”. No mesmo sentido, o artigo 129, do Decreto n 2.479/79.^[3]
13. Desse modo, na hipótese formulada, o servidor afastado pelo motivo de licença prêmio, com 150 dias – portanto, de prazo menor do que 180 dias – deverá ser avaliado pela chefia imediata em que está lotado. Caso essa esteja constituída por período inferior a 60 (sessenta dias), deverá solicitar ao chefe imediato anterior do avaliado informações para subsidiar a nova avaliação. E, por sua vez, o chefe imediato anterior deve se reportar ao seu antecessor, em caso de necessidade.
- b. *Servidor afastado pelo motivo de licença prêmio, há mais de 180 dias, deverá abrir o processo de SEI, para justificar a tal situação?*
14. O artigo 21, da Resolução SEFAZ nº 88/2015 estabelece que “*não deverá ser avaliado o servidor estável que estiver afastado há mais de 180 (cento e oitenta) dias corridos quando for iniciada a etapa de avaliação, ficando sua avaliação postergada até a próxima etapa anual em que ele esteja no desempenho regular de suas funções*”.
15. À luz de tal dispositivo legal, percebe-se que a avaliação do servidor que se enquadra na hipótese formulada é postergada até a próxima etapa de avaliação anual, desde que esteja em exercício regular de suas funções. Não há necessidade de que o servidor licenciado por mais de 180 dias seja avaliado no período em que se encontra afastado de sua lotação.
16. Por isso, a decisão quanto à necessidade de abertura de processo no SEI para os servidores que se encontrem na situação descrita possui conteúdo técnico-administrativo, uma vez que serviria para fins de controle, por parte dos setores de recursos humanos, de quais e quantos servidores do órgão se encontram na situação descrita.
17. Entende-se que não há *obrigatoriedade jurídica* de que os servidores não submetidos a avaliação periódica de desempenho abram processo no SEI para justificar sua circunstância pessoal, diante da inexistência, *s.m.j.*, de norma nesse sentido. Contudo, isso não exclui a possibilidade de o gestor entender pela conveniência e oportunidade da medida, como forma de racionalizar o controle de tais situações por parte do setor de recursos humanos do órgão.
18. Ademais, orienta-se que a decisão técnico-administrativa que venha a ser tomada no sentido dessa necessidade seja acompanhada da expedição de ato normativo, em que se estabeleça as hipóteses e os parâmetros pelos quais os servidores, mesmo dispensados da avaliação periódica de desempenho, devem abrir processo no SEI para justificar sua situação. Isso como forma de trazer isonomia e segurança jurídica a todos os que se encontrarem em tal circunstância.
19. Assim, tal decisão deve ser tomada pelos órgãos técnicos competentes, cujo juízo deve ser orientado tanto pela razoabilidade quanto pelas considerações expostas no item anterior – em especial, que o servidor em licença prêmio permanece com “*todos os direitos e vantagens de seu cargo efetivo*” –, de modo que não se crie ônus desproporcional ao servidor licenciado.
- c. *Terá algum impacto no valor da GDA, para quem não for avaliado da etapa de 2019, pelo afastamento há mais de 180 dias, por motivo de licença prêmio?*”
20. Conforme exposto no item anterior, repisa-se que o servidor em gozo de licença prêmio mantém todos os direitos e vantagens do cargo efetivo, a teor do inciso VI, do artigo 19, do Decreto-lei nº 220/75 e do artigo 129, do Decreto nº 2.479/79.
21. Tal situação não equivale à hipótese em que o servidor tenha seu desempenho considerado insatisfatório, na avaliação a que submetido. O conceito de *desempenho insatisfatório* pode ser depreendido da

- interpretação a *contrario sensu* do artigo 2º, parágrafo segundo, do Decreto estadual nº 44.912/2014.[4]
22. Tanto é assim que o artigo 6º, do mesmo Decreto estadual nº 44.912/2014 determina que o prazo de avaliação especial de desempenho, a que se submete o servidor em estágio probatório, fica suspenso em caso de licença superior a 60 (sessenta) dias.[5]
23. Ainda que a avaliação especial de desempenho não se confunda com a avaliação periódica anual, entende-se que a racionalidade de tal norma deve ser aplicada ao presente caso, em que o artigo 21, da Resolução SEFAZ nº 888/2015 expressamente posterga a avaliação do servidor licenciado ao período subsequente em que se encontre no exercício regular de suas funções.
24. Conjugue-se a isso à circunstância já referida de que o servidor licenciado, nessa hipótese, conserva o vencimento e as vantagens do cargo efetivo, conforme o inciso VI, do artigo 19, do Decreto-lei nº 220/75 e do artigo 129, do Decreto nº 2.479/79.
25. Assim, o montante que recebe a título de GDA não deve sofrer impacto em razão de sua avaliação de desempenho ser postergada até a próxima etapa anual em que se encontre em exercício regular das funções inerentes a seu cargo.
26. Cabe destacar que a presente manifestação toma por base, exclusivamente, os elementos constantes dos autos até a presente data. Cabe a essa Assessoria prestar consultoria sob o prisma estritamente jurídico, não lhe competindo adentrar na análise da conveniência e oportunidade dos atos praticados no âmbito da CGE-RJ, nem analisar os aspectos de natureza eminentemente técnica ou administrativa.
27. Por fim, cumpre apontar que se trata de parecer de caráter meramente opinativo, sem qualquer conteúdo decisório, não vinculando as decisões que eventualmente sejam adotadas pela Administração, por meio de seus gestores, ou pelos titulares da competência regulamentar.

Paulo Enrique Mainier de Oliveira

Procurador do Estado

[1]O processo SEI não foi classificado como ultrassecreto, secreto ou reservado (art. 27, I, II e III, da Lei 12.527/2011). Portanto, conclui-se que seu acesso é público.

[2] Art. 19 - Conceder-se-á licença:

(...)

VI - a título de prêmio, pelo prazo de 3 (três) meses; com vencimento e vantagens do cargo efetivo, depois de cada quinquênio ininterrupto de efetivo exercício no serviço público estadual ou autárquico do Estado do Rio de Janeiro;

[3] Art. 129 – Após cada quinquênio de efetivo exercício prestado ao Estado, ou a suas autarquias, ao funcionário que a requerer, conceder-se-á licença-prêmio de 3 (três) meses, com todos os direitos e vantagens de seu cargo efetivo.

§1º - Não será concedida a licença-prêmio se houver o funcionário, no quinquênio correspondente:

- 1) sofrido pena de suspensão ou de multa;
- 2) faltado ao serviço, salvo se abonada a falta;
- 3) gozado as licenças para tratamento de saúde, por motivo de doença em pessoa da família e por motivo de afastamento do cônjuge, por prazo superior a 90 (noventa) dias, em cada caso.

[4] Art. 2º - Todos os servidores da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, à exceção daqueles servidores em período de estágio probatório, serão submetidos à Avaliação Periódica de Desempenho.

§ 1º - Todos os servidores em período de estágio probatório na Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual serão submetidos à Avaliação Especial de Desempenho.

§ 2º - Considera-se satisfatório o aproveitamento mínimo de 60% (sessenta por cento dos pontos atribuíveis em ambas as modalidades de Avaliação de Desempenho, ficando facultado a cada órgão ou entidade elevar esse percentual através de regulamento próprio.

[5] Art. 6º - Fica suspensa a contagem do tempo de estágio probatório, e prorrogado o período de Avaliação Especial de Desempenho, nos casos de afastamento, licença ou qualquer outra interrupção do exercício das atribuições do cargo superiores a 60 (sessenta) dias, corridos ou intercalados, em cada ciclo de avaliação. (Nova redação dada pelo Decreto nº 45.152, de 09/02/15)

Parágrafo Único - Não se inclui nos casos de suspensão de que trata o *caput* a ocupação de cargo em comissão no âmbito da Administração Pública direta ou indireta por servidor em estágio probatório, desde que, a critério da Comissão de Avaliação de Desempenho, as atribuições do cargo em comissão sejam equivalentes às do cargo efetivo.



Documento assinado eletronicamente por **Paulo Henrique Mainer de Oliveira, Procurador(a) do Estado**, em 18/03/2020, às 21:15, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento nos art. 21º e 22º do [Decreto nº 46.730, de 9 de agosto de 2019](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.rj.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=6, informando o código verificador **3811817** e o código CRC **D289E17A**.