



NOTA TECNICA SCPRH / DCGD Nº. 002/ 2011

REFERÊNCIA: ESCLARECIMENTOS SOBRE EFETIVO EXERCÍCIO PARA FINS DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL - ADI

Trata-se do Ofício nº125/2010 - DGP/SURH/SEDS, de 28 de dezembro de 2010, em que a Diretoria de Gestão de Pessoas da Secretaria de Estado de Defesa Social - SEDS, diante dos inúmeros memorandos recebidos das Unidades Prisionais questionando o § 4º do art.11 do Decreto nº 44.559 de 29 de junho de 2007 e o art.87 da Lei Estadual nº 869/52, solicita à Diretoria Central de Gestão do Desempenho - DCGD da Secretaria de Estado de Planejamento e Gestão - SEPLAG esclarecimentos sobre o efetivo exercício para fins de Avaliação de Desempenho Individual - ADI do servidor estável ocupante de cargo efetivo e do detentor de função pública da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual.

O Decreto nº 44.559, de 29 de junho de 2007, regulamenta a ADI do servidor estável ocupante de cargo efetivo e do detentor de função pública da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual e trata no § 4º do art.11 do conceito de efetivo exercício para este fim.

“Art. 11 - Para fins de ADI, o servidor deverá possuir no período avaliatório, no mínimo, cento e cinquenta dias de efetivo exercício.

§ 1º - A contagem dos dias de efetivo exercício de que trata o caput será encerrada em 30 de novembro.

§ 2º - Os dias de efetivo exercício de um período avaliatório não podem ser considerados em períodos avaliatórios subseqüentes.

§ 3º - O servidor que não tiver o período mínimo de que trata o caput não será avaliado e deverá aguardar o início do próximo período avaliatório para fins de ADI.

§ 4º - Para fins do disposto neste artigo não são considerados como efetivo exercício os afastamentos, as faltas, as licenças, as férias regulamentares, as férias-prêmio ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida.



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO
SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

§ 5º - Para fins do disposto neste artigo são consideradas como efetivo exercício as folgas compensativas decorrentes de horas-extras, nos termos do art. 3º do Decreto n.º 43.650, de 12 de novembro de 2003.

§ 6º - Para fins de apuração de efetivo exercício do servidor, será considerado o somatório de exercício em seu cargo de provimento efetivo, em cargos de provimento em comissão ocupados e em funções gratificadas exercidas."

Depreende-se dos dispositivos supracitados que o servidor estável ou detentor de função pública deverá ter o tempo mínimo estipulado na legislação, ou seja, 150 dias de efetivo exercício no período avaliatório, para ser submetido à ADI.

A Lei Estadual nº 869/52 trata no art.87 da apuração do tempo de serviço, **para efeito de aposentadoria, promoção e adicionais**, e no art.88 define o conceito de efetivo exercício para estes fins.

"Art.87 - A apuração do tempo de serviço, para efeito de aposentadoria, promoção e adicionais, será feita em dias.

§ 1º - Serão computados os dias de efetivo exercício, à vista de documentação própria que comprove a frequência especialmente livro de ponto e folha de pagamento.

§ 2º - Para efeito de aposentadoria e adicionais, o número de dias será convertido em anos, considerados sempre estes como de trezentos e sessenta e cinco dias.

§3º - Feita a conversão de que trata o parágrafo anterior, os dias restantes até cento e oitenta e dois não serão computados, arredondando-se para um ano quando excederem esse número.

(Vide art. 36 da Constituição do Estado de Minas Gerais.)

(Vide art. 43, inciso II do art. 114 e arts. 115 e 116 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.)

(Vide art. 76 da Lei Complementar nº 64, de 25/3/2002.)

Art.88 - Serão considerados de efetivo exercício para os efeitos do artigo anterior os dias em que o funcionário estiver afastado do serviço em virtude de:

I - férias e férias-prêmio;

II - casamento, até oito dias;

III - luto pelo falecimento do cônjuge, filho, pai, mãe e irmão até oito dias;

IV - exercício de outro cargo estadual, de provimento em comissão;

V - convocação para serviço militar;

VI - júri e outros serviços obrigatórios por lei;

VII - exercício de funções de governo ou administração em qualquer parte do território estadual, por nomeação do Governador do Estado;

VIII - exercício de funções de governo ou administração em qualquer parte do território nacional, por nomeação do Presidente da República;



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO
SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

*IX - desempenho de mandato eletivo federal, estadual ou municipal;
X - licença ao funcionário acidentado em serviço ou atacado de doença profissional;*

XI - licença à funcionária gestante;

XII - missão ou estudo de interesse da administração, noutros pontos do território nacional ou no estrangeiro, quando o afastamento houver sido expressamente autorizado pelo Governador do Estado.

Parágrafo único - Para efeito de promoção por antigüidade, computar-se-á, como de efetivo exercício, o período de licença para tratamento de saúde.

(Vide art. 36 da Constituição do Estado de Minas Gerais.)

(Vide art. 43, inciso II do art. 114 e arts. 115 e 116 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.)

(Vide art. 76 da Lei Complementar nº 64, de 25/3/2002.)”

O instituto da Avaliação de Desempenho Individual para os servidores do Poder Executivo foi instituído pela Emenda à Constituição Federal nº 19/1998 e pela Emenda à Constituição Estadual nº 49/2001. O Estatuto do servidor público, instituído pela Lei nº 869/52, não trata desse instituto.

Não há que se confundir as definições de efetivo exercício previstas nos dois instrumentos legais. O estatuto traz a definição de efetivo exercício para fins de **aposentadoria, promoção e adicionais. Ele não fala em avaliação de desempenho.**

Assim, fica clara a necessidade do Decreto nº 44.559/2007 tratar de forma específica do conceito de efetivo exercício do servidor na ADI, em que, para este fim, não podem ser considerados os afastamentos, as faltas, as licenças, as férias regulamentares, as férias-prêmio ou qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo ou função exercida.

Para o servidor ter seu desempenho avaliado é necessário “um mínimo de efetivo exercício”, devendo essa expressão traduzir um período que possibilite um acompanhamento contínuo e real do seu desempenho. Nesse sentido, o legislador estabeleceu o período mínimo de 150 dias de efetivo exercício para avaliação do desempenho do servidor, permitindo a ele se ausentar, por qualquer motivo, pelo período de até 184 dias dentro do respectivo período avaliatório.

No que tange ao desenvolvimento do servidor em sua respectiva carreira, por meio de progressão e promoção, a avaliação de desempenho satisfatória e o tempo de efetivo exercício são requisitos distintos, sendo, cada um regido por normas específicas. Conseqüentemente, a possibilidade de se considerar como efetivo exercício os afastamentos previstos no art. 88 da Lei Estadual nº 869/52 para fins de promoção/progressão na carreira não tem nenhuma implicação



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS
SECRETARIA DE ESTADO DE PLANEJAMENTO E GESTÃO
SUBSECRETARIA DE GESTÃO
SUPERINTENDÊNCIA CENTRAL DE POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

sobre os critérios específicos da contagem de tempo de efetivo exercício para fins de avaliação de desempenho, previstos no § 4º do art. 11 do Decreto nº 44.559/2007.

Portanto, não há que se falar em conflito entre os dispositivos legais em questão.

Este é o nosso entendimento. À consideração superior.

Belo Horizonte, aos 02 de fevereiro de 2011.

OLÍVIA ROCHA OLIVEIRA

Técnica da Diretoria Central de Gestão do Desempenho

MARIA APARECIDA MUNIZ JORGE

Diretora da Diretoria Central de Gestão do Desempenho

De acordo.

Em 02/02/2011.

NAIDE SOUZA DE ALBUQUERQUE ROQUETE

Diretora da Superintendência Central de Políticas de Recursos Humanos