



GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS

ADVOCACIA GERAL DO ESTADO DE MINAS GERAIS

**Procedência:** Gabinete da Exma. Sra. Advogada-Geral Adjunta, Dra. Ana Paula Muggler Rodarte

**Interessados:**  e Polícia Civil

**Número:** 16.304

**Data:** 19 de fevereiro de 2021

**Classificação Temática:** Servidor Público. Policial Civil. Avaliação de Desempenho Individual. Adicional de Desempenho.

**Precedentes:** Não localizados.

**Ementa:**

DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO. SERVIDOR PÚBLICO. POLÍCIA CIVIL. CRITÉRIOS PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL E PERCEPÇÃO DO ADICIONAL DE DESEMPENHO. CONSIDERAÇÕES.

A Lei Complementar nº 129/2013 determina, em seu artigo 103, §2º, que a ADI e a AED serão realizadas em conformidade com instrução do Conselho Superior da PCMG.

Enquanto não editada tal norma e de modo a viabilizar o processo avaliatório, deve ser aplicado aos policiais civis o regramento geral, contido no Decreto nº 44.459/2007, vez que dirigido a todos os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.

As normas específicas constantes da Lei Orgânica da PC acerca do tema não conflitam com as normas gerais, razão pela qual os diplomas legais em exame devem ser aplicados de forma conjunta.

**Referências normativas:** Artigos 1º e 2º da Lei Complementar nº 71/2003; artigos 103 a 105 da Lei Complementar nº 129/2013; Decreto nº 44.503/2007 e Decreto nº 44.559/2007.

## RELATÓRIO

1. Cuida-se de expediente encaminhado à Consultoria Jurídica pelo Gabinete da Exma. Sra. Advogada-Geral Adjunta do Estado, Dra. Ana Paula Muggler Rodarte, por meio do qual são submetidos à análise questionamentos,

oriundos da Polícia Civil, acerca da “*aplicabilidade dos Decretos nº 44.503, de 18 de abril de 2007 e nº 44.559, de 29 de junho de 2007 aos servidores da PCMG.*”

2. Referidas normas regulamentam “*a concessão do Adicional de Desempenho - ADE, no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo*” e “*a Avaliação de Desempenho Individual do servidor estável ocupante de cargo efetivo do detentor de função pública da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual*”, respectivamente.
3. Da documentação apresentada colhe-se que a consulta foi motivada pelo requerimento administrativo formulado por [REDACTED], ocupante do cargo de Investigador de Polícia.
4. Em tal requerimento, o servidor afirma que, no ano de 2013, deixou de ser submetido à ADI, por não ter cumprido o período mínimo de efetivo exercício para tanto, nos termos do Decreto nº 44.559/2007. Como consequência, em outubro de 2020 não obteve a revisão do ADE, que lhe seria devida por ter completado 10 anos de serviço.
5. Sustenta que o Decreto em epígrafe não se aplica aos servidores integrantes da Polícia Civil, que estão sujeitos à norma específica, qual seja a LC nº 129/2013.
6. Requer, à vista dos argumentos considerados pertinentes, o afastamento do Decreto nº 44.459/2007. Afirma que tal norma trouxe prejuízos a diversos policiais, que deixaram de ser avaliados no ano de 2013.
7. Recebido o requerimento na Diretoria de Administração e Pagamento de Pessoal da PC, restou afirmado, no Ofício PCMG/SPGF/DAPP nº. 1804/2020, que:

Analisando individualmente a questão do servidor-requerente, observa-se que possui somente 9 avaliações de desempenho com resultado satisfatório, sendo 3 avaliações especiais de desempenho recebidas durante o período do estágio probatório e outras 6 avaliações de desempenho individuais recebidas nos anos de 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019, o que lhe garante o direito de receber o adicional de desempenho no limite máximo de 10%. A cada ano, sempre respeitando o limite máximo a que faz jus, o servidor tem reajustado o valor do seu adicional de desempenho, sempre no dia 1º de outubro, na forma do inc. III do §5º do art.4º do Decreto nº 44.503/2007, e em conformidade com a fórmula de cálculo aplicável a cada caso.

Assim, caso obtenha resultado igual ou superior a 70 pontos na avaliação de desempenho do ano de 2020, implementará a 10ª avaliação de desempenho com resultado satisfatório, ficando-lhe assegurado o direito de receber o adicional de desempenho no limite máximo de 20%, cujos efeitos financeiros ocorrerão a partir de 1º de outubro de 2021.

8. A Assessoria Jurídica da Polícia Civil, através da Nota Jurídica nº 3.691, de 19/11/2020, manifestou-se no seguinte sentido:

(...) esta Assessoria Jurídica entende, a princípio, pela aplicação das normas gerais contidas nos Decretos nº 44.503, de 2007 e 44.559, de 2007, quanto ao prazo mínimo de contagem de cento e cinquenta dias de efetivo exercício, bem como o encerramento do período avaliativo para fins de Avaliação de Desempenho Individual em 30 de novembro de cada ano, considerando que a norma especial insculpida na Lei Complementar nº 129, de 2013 é silente nesses aspectos.

Outrossim, acatando recomendação da SPGF, sugere-se a submissão desta manifestação à Advocacia-Geral do Estado – AGE, nos moldes previstos no art. 1º e inciso III do art. 2º da Resolução nº 8.135, de 15 de abril de 2020, que define o fluxo de trabalho da Assessoria Jurídica da Polícia Civil de Minas Gerais, e dá outras providências, e ainda as previsões inseridas nos incisos III e XXIV do artigo 1º do Decreto nº 47.963, de 28 de maio de 2020, para emissão de parecer no caso concreto, notadamente a respeito da interpretação das normas indicadas aos servidores policiais civis, considerando a complexidade da matéria e sua repercussão em âmbito institucional.

Por fim, por força do art. 1º do Decreto nº 46.223, de 2013, deverá o expediente ser encaminhado à Secretaria de Planejamento e Gestão - SEPLAG para manifestação prévia quanto ao entendimento técnico e orientação acerca da matéria.

9. Acolhendo a sugestão contida na referida manifestação, o expediente foi encaminhado à AGE, para exame e pronunciamento.
10. Distribuída a consulta à signatária da presente manifestação, a questão foi submetida à SEPLAG, em atendimento ao disposto no Decreto nº 46.223/2013.
11. Em resposta, foi elaborada pela Diretoria Central de Gestão do Desempenho e Desenvolvimento da SEPLAG, a Nota Técnica nº 2/SEPLAG/DCGDD/2021.
12. O feito retorna à AGE, para análise conclusiva.

## **PARECER**

13. Apesar de a consulta ter sido formulada no sentido de ver esclarecida a questão atinente à aplicabilidade do regramento instituído pelos Decretos nº 44.503, de 18 de abril de 2007, e nº 44.559, de 29 de junho de 2007 aos policiais civis, verifica-se que a temática foi abordada pelo interessado sob o enfoque do disposto no Decreto nº 44.559/2007.
14. Como já dito, as dúvidas suscitadas decorrem de requerimento administrativo formulado pelo servidor [REDACTED] que deixou de ser avaliado, por não ter cumprido o período mínimo de efetivo exercício, nos termos do Decreto nº 44.559, de 29 de junho de 2007. Tal circunstância inviabilizou a revisão, em outubro de 2020, do percentual do ADE a que faria jus, por ter

completado 10 anos de serviço.

15. O requerente afirma que os integrantes da Polícia Civil estão sujeitos exclusivamente ao regramento instituído pela LC nº 129/2013, que, segundo alega, define hipóteses específicas de não realização de avaliação de desempenho.
16. Feitos esses apontamentos iniciais, cumpre mencionar que a necessidade de submissão do servidor integrante dos quadros da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo à avaliação periódica de desempenho decorre do disposto na Lei Complementar nº 71/2003, da qual se colhe que:

Art. 1º - O servidor estável ocupante de cargo de provimento efetivo e o detentor de função pública, no âmbito da Administração Pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, serão submetidos, anualmente, a avaliação de desempenho individual.

(...)

Art. 2º - Os sistemas e os critérios da avaliação de desempenho individual de que trata esta lei complementar serão estabelecidos em regulamento.

19. A regulamentação a que se refere o artigo 2º, acima transcrito, foi levada a efeito pelo Decreto nº 43.762/2003. Tal diploma normativo foi revogado pelo Decreto nº 44.559/2007, vigente até os dias atuais (com alterações).
20. A Lei Orgânica da Polícia Civil, do ano de 2013, ao disciplinar o recebimento, pelo policial civil, do Adicional de Desempenho, trouxe consigo normas relativas à Avaliação de Desempenho, a saber:

Art. 103. O Adicional de Desempenho - ADE - constitui vantagem remuneratória concedida mensalmente ao policial civil que tenha ingressado no serviço público após a publicação da Emenda à Constituição nº 57, de 15 de julho de 2003, ou que tenha feito a opção prevista no art. 115 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição do Estado e que cumprir os requisitos estabelecidos nesta Lei Complementar.

**§ 1º O valor do ADE será determinado a cada ano, levando-se em conta o número de avaliações de desempenho individual - ADIs - e de avaliações especiais de desempenho - AEDs - satisfatórias obtidas pelo policial civil.**

**§ 2º A ADI e a AED serão realizadas em conformidade com instrução do Conselho Superior da PCMG.**

(...)

Art. 104. São requisitos para a obtenção do ADE:

I - a conclusão do estágio probatório pelo policial civil;

II - ter obtido resultado satisfatório na ADI ou na AED.

§ 1º Para fins do disposto no inciso II do caput, considera-se satisfatório o resultado igual ou superior a 70% (setenta por

cento).

**§ 2º O período anual considerado para a AED terá início no dia e no mês do ingresso do policial na PCMG.**

§ 3º Na ADI e na AED, será considerado fator de avaliação, para concessão do ADE, o aproveitamento em curso profissional realizado pela Academia de Polícia Civil.

**§ 4º A regulamentação da ADI e da AED, no que se refere ao disposto no § 3º, será efetivada por instrução do Conselho Superior da PCMG.**

Art. 105. Os valores máximos do ADE correspondem a um percentual do vencimento básico do policial civil, estabelecido conforme o número de AEDs e ADIs com resultado satisfatório por ele obtido, assim definidos:

I - para três AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 6% (seis por cento);

II - para cinco AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 10% (dez por cento);

III - para dez AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 20% (vinte por cento);

IV - para quinze AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 30% (trinta por cento);

V - para vinte AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 40% (quarenta por cento);

VI - para vinte e cinco AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 50% (cinquenta por cento);

VII - para trinta AEDs e ADIs com resultado satisfatório: 60% (sessenta por cento).

§ 1º O policial civil que fizer jus à percepção do ADE continuará percebendo o adicional no percentual adquirido até atingir o número necessário de AEDs e ADIs com resultado satisfatório para alcançar o nível subsequente definido nos incisos do caput .

§ 2º O valor do ADE não será cumulativo, devendo o percentual apurado a cada nível substituir o percentual anteriormente percebido pelo policial civil.

§ 3º O policial civil que não for avaliado, por estar totalmente afastado de suas atividades por mais de cento e vinte dias, devido a problemas de saúde, terá o resultado de sua AED ou ADI fixado em 70% (setenta por cento), enquanto perdurar essa situação.

§ 4º Se o afastamento previsto no § 3º for decorrente de acidente de serviço ou de doença profissional, o policial civil estável permanecerá com o resultado da sua última AED ou ADI, se este for superior a 70% (setenta por cento).

§ 5º Ao policial civil submetido a readaptação de função, a outras restrições decorrentes de problemas de saúde, ou que tenha sofrido acidente no exercício de suas atividades, serão asseguradas, pelo Chefe da PCMG, condições especiais para a realização da AED e da ADI, observadas suas limitações.

§ 6º O policial civil afastado do exercício de suas funções por mais de cento e vinte dias, contínuos ou não, durante o período considerado para a AED e para a ADI não será avaliado, quando o afastamento for devido a:

- I - licença para tratar de interesse particular, sem vencimento;
- II - ausência, conforme a legislação civil;
- III - privação ou suspensão de exercício de cargo ou função, nos casos previstos em lei;
- IV - cumprimento de sentença penal ou de prisão judicial, sem o exercício das funções;
- V - exercício temporário de cargo público de outra esfera de governo. (grifei)

21. Conforme se observa dos dispositivos transcritos, a norma é expressa quanto à necessidade de submissão do servidor à avaliação, para fins de recebimento do ADE. Apesar disso, a mesma norma prevê que a ADI e AED deverão ser realizadas em conformidade com instrução do Conselho Superior da PCMG.
22. Contudo, como informado na nota técnica elaborada pela SEPLAG:

**(...) a PCMG não possui nenhuma instrução emitida pelo referido Conselho, adotando, desde a publicação da Lei Complementar nº 129/2013, os regulamentos gerais dos processos de Avaliação de Desempenho, o que inclui o Decreto nº 44.559/2007, aplicável a todos os servidores da Administração Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual, conforme mencionado anteriormente.**

(...)

Cabe ressaltar também que, após a publicação da Lei Complementar nº 129/2013, foi editada a Resolução nº 7.776, de 12 de janeiro de 2016, que dispõe sobre a avaliação especial de desempenho do policial civil em período de estágio probatório. O art. 4º do referido normativo estabelece que serão aplicadas à AED do policial civil, em período de estágio probatório, no que couber, as disposições do Decreto nº 45.851, de 28 de dezembro de 2011. Ou seja, a PCMG optou por seguir o regulamento geral aplicável ao processo de AED do servidor público civil ocupante de cargo de provimento efetivo em virtude de aprovação em concurso público da Administração Pública Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo Estadual. (grifei)

23. Diante do exposto, considerando que não foi editada, no âmbito da PC, norma específica para regulamentação da ADI, deve ser aplicado aos policiais civis o regramento geral, vez que dirigido a todos os servidores da Administração direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo Estadual.
24. A tal conclusão se chega, pois, consoante cediço, o servidor (desde que observados os requisitos para tanto) tem o direito de ser avaliado e a ausência de norma específica não pode inviabilizar a ocorrência do processo

avaliatório.

25. O Decreto nº 44.559/2007 disciplina detalhadamente a ADI, destinando-se como dito, a todo e qualquer servidor do Poder Executivo. O diploma legal em referência ostenta inequívoca natureza de norma geral, regulamentando a metodologia e critérios a serem observados, assim como o respectivo procedimento. A norma cuida, ainda, de definir aspectos pontuais e imprescindíveis, tais como: o tempo mínimo de efetivo exercício para que o servidor possa ser avaliado; duração do período avaliatório; dias considerados como efetivo exercício para fins de submissão do servidor à avaliação; situações que afastam o direito de o servidor ser avaliado e hipóteses em que se admite a atribuição de pontuação ficta.
26. No ponto, cabe ressaltar que a Lei Complementar nº 129/2013 traz disposições superficiais sobre o tema, já que, como mencionado anteriormente, há norma expressa a transferir a regulamentação da avaliação de desempenho para "*instrução do Conselho Superior da PCMG.*" As normas constantes da Lei Orgânica são insuficientes para a operacionalização do processo avaliatório.
27. Sendo assim, forçoso concluir - à vista da complexidade de tal processo e da multiplicidade de questões que podem interferir na sua realização - que, enquanto não for editada, pelo Conselho Superior, a norma a que se refere o artigo 103, §2º da Lei Orgânica da PC, deverão ser aplicadas, aos servidores que integram os quadros da Instituição, as normas gerais existentes acerca do tema.
28. Não se ignora que a Lei Complementar nº 129/2013, ao disciplinar situações de afastamento que impedem a avaliação e outras em que se admite pontuação ficta, trouxe consigo normas específicas que, em uma primeira leitura, podem parecer conflitantes com o regramento geral.
29. Contudo, tais normas, dirigidas exclusivamente aos policiais civis, não podem ser interpretadas de modo isolado, já que, conforme mencionado, a Lei Orgânica da PC é silente acerca de inúmeras questões que tangenciam o processo de avaliação, deixando de estabelecer, inclusive, os requisitos que devem ser preenchidos pelo servidor para que possa ser avaliado.
30. Assim é que o artigo 105 da Lei Complementar nº 129/2013, ao disciplinar o tratamento conferido às hipóteses em que o policial civil deixa de desempenhar suas funções por período superior a cento e vinte dias, não afasta os requisitos gerais - contidos no Decreto nº 44.559/07 - para que se configure o direito à avaliação. A norma em referência elenca situações específicas que, se verificadas, conduzem à impossibilidade de submissão do policial civil à avaliação.
31. A interpretação conjunta das normas indicadas deixa claro que, para que tenha direito de ser avaliado, o policial civil, além de preencher o requisito relativo ao período mínimo de efetivo exercício, não pode incorrer nas hipóteses previstas no §6º do artigo 105 da LC nº 129/2013.
32. O servidor deve possuir, ao menos, 150 dias de efetivo exercício. Cumprido esse requisito, torna-se apto para a avaliação, desde que não se amolde aos impedimentos acrescidos pela norma em epígrafe.
33. Tal conclusão guarda pertinência com o posicionamento adotado pela Diretoria de Administração e Pagamento de Pessoal/SPGF/PCMG (Ofício PCMG/SPGF/DAPP nº. 1804/2020), a saber:

*Em que pese não ser de competência desta Diretoria a hermenêutica jurídica da matéria, entende que a hipótese disposta no art. 106 da Lei Complementar nº 129/2013 não afasta a aplicabilidade do pressuposto de implemento de 150 dias de efetivo exercício para que possa ter seu desempenho individual avaliado, conforme sugerido no requerimento 21767095. Ou seja, o servidor da PCMG, para ser submetido à avaliação, precisa implementar 150 dias de efetivo exercício no período avaliatório - previsão expressa no Decreto nº 44.559/2007, art. 11, caput e §1º - e não pode ter se afastado das funções por mais de 120 dias, pelas razões especificadas nos incisos I a V do §6º do artigo 105 da LOPC.*

34. Feitas essas considerações, necessários alguns apontamentos, especificamente em relação a determinados aspectos suscitados pelo requerente.
35. O servidor afirma que não foi avaliado em 2013, por não ter atingido o período mínimo de 150 dias de efetivo exercício, conforme determinação contida no artigo 11 do Decreto nº 44.559/2007. Concluiu o estágio probatório em 30/06/2013 e gozou férias regulamentares entre 01/07/2013 e 04/08/2013.
36. A redação original do dispositivo referenciado, em seu artigo 4º, estabelecia que “qualquer interrupção do exercício das atribuições do cargo” impediria a contagem do respectivo tempo como efetivo exercício para fins de avaliação de desempenho. O artigo trazia enumeração exemplificativa, a saber:

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

(...)

§ 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**.

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

37. O dispositivo sofreu alteração, de modo que, atualmente, a técnica utilizada é diversa, sendo enumeradas, de forma taxativa, as situações em que, apesar de o servidor estar afastado de suas funções, se admite a contagem de tempo como efetivo exercício. Senão vejamos:

Art. 11.



(...)

§ 4º - Para fins do disposto neste artigo, **são considerados como efetivo exercício** os dias efetivamente trabalhados pelo servidor, o descanso semanal remunerado, os feriados, os pontos facultativos, o período de licença à funcionária gestante e as folgas compensativas decorrentes de horas-extras, nos termos do art. 3º do [Decreto nº 43.650, de 12 de novembro de 2003](#). (grifei)

38. A regra geral é aquela segundo a qual não se considera efetivo exercício, para fins de ADI, o tempo em que o servidor deixa de desempenhar as funções próprias do seu cargo. As exceções à regra são listadas em rol exaustivo.
39. Assim é porque a avaliação, como processo “*contínuo de acompanhamento e aferição do desempenho do servidor*” (conforme dicção do artigo 2º do Decreto nº 44.559/2007), pressupõe o efetivo desempenho das atividades próprias do cargo. Não há meios para apuração da eficiência nas situações em que o servidor está afastado.
40. Apesar disso, o requerente sustenta que o artigo em referência, por não considerar as férias como efetivo exercício, estaria maculado de vício de inconstitucionalidade, por afrontar o disposto no artigo 87 da Lei nº 869/52.
41. Sobre o ponto, irretocáveis as considerações contidas na nota técnica elaborada pela SEPLAG, a saber:

No que se refere a esse argumento, cabe esclarecer que, **para fins de Avaliação de Desempenho, não há que se falar em efetivo exercício sem que o servidor esteja em efetivo e real exercício de suas funções**. Nesse sentido, não se deve computar, portanto, quando o efetivo exercício é apenas ficto, como o é nas hipóteses de férias, licença para capacitação, licença prêmio e licença para tratamento de saúde.

(...)

Ainda no âmbito do ordenamento jurídico estadual, esclarecemos que a Lei nº 869/1952, a qual recorre o servidor em sua argumentação, traz a definição de efetivo exercício para fins de aposentadoria, promoção e adicionais, que engloba em sua contagem o exercício ficto.

Corroborando o entendimento sobre o tempo ficto, a Lei nº 869/52, em seu Título IV, art. 87, nos apresenta como será realizada a apuração do tempo de serviço:

“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 freqüência, 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.”

Verifica-se, pois, que **o dispositivo transcrito acima faz remissão ao tempo de serviço, não ao tempo de efetivo exercício.**

**Buscando deixar claro o exercício ficto, os arts. 88 e 89 consubstanciam esse conceito quando consideram, para fins de aposentadoria, promoção e adicionais, um vasto rol de licenças e afastamentos, bem como o tempo de serviço prestado à União, aos Municípios do Estado, às entidades autárquicas e paraestatais da União e do Estado:**

*“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;*

*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-seá, como de efetivo exercício, o período de licença para tratamento de saúde.*

*(...)*

**A Lei nº 869/1952 não trata do tempo de efetivo exercício no âmbito da Avaliação de Desempenho, havendo a necessidade de inclusão deste instituto pela legislação específica, qual seja o Decreto nº 44.559/2007. Essa inserção se fez necessária, visto que a Lei nº 869/1952 é norma antiga, criada em período histórico diferente, sendo que, à época, não havia a obrigatoriedade da aplicação da avaliação de desempenho. Tanto é que os adicionais mencionados nesta norma se referem aos adicionais por tempo de serviço, como, biênio, trintenário e quinquênios, já extintos pela Emenda Constitucional nº 57, de 15 de julho de 2003, para os servidores que ingressaram no serviço público a partir desta data.**

**Os adicionais por tempo de serviço foram substituídos pelo Adicional de Desempenho - ADE, instituído pela Lei nº 14.693, de 30 de julho de 2003, que possui características distintas. Essa alteração teve como objetivo garantir a melhoria da produtividade e da eficiência no serviço público, em compatibilidade com as alterações realizadas pela Emenda Constitucional nº 19/1998 na Constituição Federal de 1988. Assim, promoveu-se uma mudança de paradigma na gestão pública estadual, que deixou de considerar a lógica de concessão de adicionais atrelada exclusivamente ao decurso de tempo, para implementação de uma lógica distinta, em que o desempenho é o parâmetro central para o cálculo do adicional. (grifei)**

42. O servidor, ao longo de todo o requerimento, defende a inaplicabilidade do Decreto nº 44.559/2007 aos policiais civis. Para esses, segundo alega, em conformidade com o disposto na norma específica (LC nº 129/2013), as avaliações deverão ser realizadas anualmente, exceto no caso de afastamento superior a 120 dias, nas hipóteses previstas expressamente.
43. Contudo, como já dito, as normas relativas à ADI contidas na Lei Orgânica da PC, por não serem exaurientes, deixando de regulamentar diversos aspectos fundamentais ao processo avaliatório, devem ser interpretadas em conjunto com aquelas constantes no Decreto nº 44.559/2007.
44. Assim, o policial civil será avaliado anualmente, desde que, até o dia 30 de novembro (quando finda o período avaliatório), compute 150 dias de efetivo exercício. Para a contagem, deverão ser observados os critérios contidos no Decreto nº 44.559/2007 e também o disposto no artigo 105 da Lei Orgânica da PC, conforme já demonstrado.
45. Nesse sentido, novamente se faz referência à nota técnica elaborada pela SEPLAG, senão vejamos:

Verifica-se que o §1º do art. 103 apenas define que o valor do ADE será determinado anualmente, o que não necessariamente se confunde com a periodicidade relacionada à submissão à AED e a ADI. O §3º, também do art. 103, especifica que o Policial Civil

que fizer a opção pelo ADE, de que trata o *caput* do artigo só o receberá caso tenha obtido resultado satisfatório na ADI no período avaliatório anterior. Com isso, discorda-se aqui do argumento apresentado pelo servidor, uma vez que, em nenhum momento, esses dispositivos determinam a submissão anual à ADI, sem à observância ao cumprimento de tempo mínimo de efetivo exercício.

46. Sendo assim, imperioso notar que o requerente deixou de ser submetido à ADI em 2013, pois não obteve, entre 30/06/2013 e 30/11/2013, os 150 dias de efetivo exercício, conforme disposto no artigo 11 do Decreto nº 44.559/2007.
47. Findo o estágio probatório (período em que as avaliações realizadas servem para fins de aquisição da estabilidade), inicia-se a contagem do prazo para que o servidor possa ser submetido à ADI. O servidor que não atinge o lapso mínimo somente será poderá ser avaliado no ano seguinte. A não submissão à avaliação em um ano tem consequências, sendo que para o servidor interessado, implicou na impossibilidade de revisão do percentual do ADE, ao completar 10 anos de serviço. Caso tenha preenchido os requisitos para a avaliação no ano de 2020 e obtido resultado satisfatório, a revisão ocorrerá em outubro de 2021.
48. Por fim, no que toca ao pedido de que seja atribuída aos servidores que não foram avaliados em 2013 a mesma nota obtida *“no exercício anterior ou posterior” “conforme caso similar analisado no Parecer Aprovado pelo Advogado-Geral do Estado, de n. 15. 891/2017”*, necessários alguns esclarecimentos.
49. O Parecer referenciado analisou a questão atinente à possibilidade de se considerar como efetivo exercício, para fins de avaliação de desempenho, o período de afastamento em razão de licença maternidade.
50. Como já dito, a redação original do §4º do artigo 11 do Decreto nº 44.559/2007 era expressa ao determinar que toda hipótese de interrupção no desempenho das atribuições do cargo impediria a contagem para tal fim.
51. Em razão da natureza totalmente peculiar do afastamento para gozo da licença maternidade, a conclusão a que se chegou foi no sentido de esse período deveria receber tratamento diferenciado, sendo considerado efetivo exercício, de modo a viabilizar a avaliação da servidora afastada.
52. A alteração introduzida no dispositivo em comento vai justamente nesse sentido.
53. Contudo, indispensável deixar claro que o raciocínio desenvolvido no referido Parecer somente se aplica à situação ali tratada, à vista, frise-se, da natureza do afastamento.
54. Diante disso, não há que se falar na possibilidade de atribuição, como pleiteado pelo requerente, de pontuação ficta àqueles que não foram avaliados no ano de 2013 (por não terem atingido o período mínimo de efetivo exercício), fora das hipóteses expressamente previstas na legislação de regência.
55. Feitas todas essas considerações e de modo a sintetizar as conclusões contidas na presente manifestação, responde-se, de modo objetivo, aos questionamentos pontuados na nota jurídica elaborada pela Assessoria

Jurídica da PC, a saber:

I - A norma contida na Lei Complementar nº 129, de 08 de novembro de 2013, que contém a Lei Orgânica da Polícia Civil é uma norma especial, no entanto, diante das previsões contidas em seu capítulo V referentes aos Adicionais de Desempenho, afasta-se, por si só, a aplicação no âmbito desta instituição das demais normas contidas nos Decretos nº 44.503, de 2007 e nº 44.559, de 2007?

56. Nos casos em que uma mesma questão é disciplinada por norma geral e norma especial, prevalece, para os destinatários da norma especial, o que nela estiver disposto. Naquilo que a lei especial for silente, aplica-se a norma geral.
57. Até o momento não foi editada a norma interna da PC, destinada à regulamentação da ADI e ADE, nos termos do artigo 103, §2º, da Lei Complementar nº 129/2013.
58. Diante da omissão e da indispensabilidade de que o processo avaliatório transcorra de modo regular, a aplicação do Decreto nº 44.559/2007 é imperativa. Isso porque, como já afirmado, a Lei Orgânica cuida apenas de aspectos pontuais, sendo insuficiente para a adequada operacionalização do processo.
59. O mesmo pode ser dito em relação às normas trazidas pela Lei Complementar nº 129/2013 a respeito do ADE, em contraponto com a disciplina - pormenorizada - trazida pelo Decreto nº 44.503/2007.
60. Assim, pelos motivos expostos, não se visualiza conflito entre as normas indicadas, pois a norma geral se aplica quando inexistente norma específica sobre o ponto. Havendo norma específica, essa prevalece. Os diplomas normativos em análise, por não serem conflitantes, mas complementares, devem ser interpretados e aplicados de forma coordenada.
61. Nesses termos, não há que se falar no afastamento, para os policiais civis, do regramento contido nos Decretos nº 44.503/2007 e 44.559/2009.

II - Aplica-se ao servidor requerente a previsão contida no art. 11 do Decreto nº 44.559, de 2007, no que diz respeito ao período de 150 (cento e cinquenta) dias de efetivo exercício após a conclusão do seu estágio probatório?

62. Pelos fundamentos expostos, aplica-se ao policial civil, diante da inexistência de norma específica acerca do ponto, o requisito relativo à necessidade de cumprimento do período mínimo de efetivo exercício, para fins de submissão à avaliação de desempenho individual.

III - Em razão da ausência de previsão na Lei Complementar nº

129, de 2013, relativa ao período de dias efetivamente trabalhados, aplica-se o art. 11 do Decreto nº 44.559, de 2007, no tocante ao período de 150 (cento e cinquenta) dias de efetivo exercício ou aplica-se o entendimento de 120 (cento e vinte) dias como resultado da interpretação hermenêutica do disposto no § 6º do art. 105 da Lei Complementar nº 129, de 2013?

63. Conforme já demonstrado, as duas normas devem ser aplicadas conjuntamente, visto que a definição dos requisitos para que o servidor policial possa ser avaliado coube exclusivamente ao Decreto nº 44.559/07. Contudo, além de cumprir o período mínimo de 150 dias de efetivo exercício, o policial civil não poderá incorrer nas hipóteses previstas no §6º do artigo 105 da LC nº 129/2013.

## **CONCLUSÃO**

À vista de tudo o que foi exposto, opina-se, nos termos da fundamentação, pela aplicabilidade das normas contidas nos Decretos nº 44.503/2007 e 44.559/2009 aos servidores integrantes dos quadros da Polícia Civil.

À consideração superior.

Belo Horizonte, data supra.

DENISE SOARES BELEM  
Procuradora do Estado  
MASP 1.166.335-8 - OAB/MG 110.234

**Aprovado**

**Wallace Alves dos Santos**  
**Procurador-Chefe da Consultoria Jurídica**

**Sérgio Pessoa de Paula Castro**  
**Advogado-Geral do Estado**



Documento assinado eletronicamente por **Denise Soares Belem, Procurador(a)**, em 19/02/2021, às 11:48, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Wallace Alves dos Santos, Procurador(a) do Estado**, em 21/02/2021, às 17:27, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

---



Documento assinado eletronicamente por **Sergio Pessoa de Paula Castro, Advogado Geral do Estado**, em 22/02/2021, às 14:12, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 47.222, de 26 de julho de 2017](#).

---



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.mg.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.mg.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **25679627** e o código CRC **74CCE4C7**.

---

Referência: Processo nº 1510.01.0191723/2020-65

SEI nº 25679627