



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000609/2022-74

PROA 20/1244-0007030-0

PARECER N° 20.147/23

Assessoria Jurídica e Legislativa

EMENTA:

REGIME ESPECIAL DE TELETRABALHO. METAS DE PRODUTIVIDADE. DESCUMPRIMENTO PARCIAL E INJUSTIFICADO. EFETIVIDADE. DESCONTO REMUNERATÓRIO. DECRETO ESTADUAL N° 56.536/2022. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE DE TRÂNSITO. LEI ESTADUAL N° 13.366/2010.

1. A efetividade dos servidores em regime de teletrabalho é apurada pela verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho, cabendo à Administração proceder aos respectivos descontos remuneratórios no caso de descumprimento injustificado daquelas metas (art. 2º, II e § 5º, do Decreto Estadual n° 56.536/2022).

2. O cumprimento das metas individuais de produtividade será equivalente ao da jornada de trabalho para fins de efetividade, devendo a frequência do servidor ser registrada de forma proporcional àquela, de modo que o descumprimento ou cumprimento parcial injustificado imporá o respectivo desconto remuneratório. Precedente do Tribunal de Contas da União.

3. Inexistindo regramento específico, é cabível a aplicação do mesmo índice percentual concernente ao descumprimento parcial e injustificado das metas individuais aos registros de efetividade e ao desconto na remuneração, preservando-se a proporcionalidade entre as metas mensais atingidas, a efetividade e a remuneração.

4. A ausência de efetividade no teletrabalho pode ser registrada por meio do desconto em horas, distribuídas em todos os dias úteis da jornada de trabalho a que estaria submetido o servidor caso em regime presencial estivesse, com desconto na parcela da remuneração diária de forma proporcional às metas não cumpridas, nos moldes do disposto no art. 80, II, da LCE 10.098/94.

5. Caso o desconto não tenha sido realizado de forma tempestiva, é recomendável a prévia ciência do servidor acerca da necessidade de devolução dos valores retroativos, com oportunidade de contraditório e ampla defesa, bem como seja observado o limitador previsto no art. 82 da LCE 10.098/94 (parcelas mensais não excedentes a 30% da remuneração).

6. Em regra, o desconto deverá abranger todas as parcelas integrantes da remuneração, observados o conceito do artigo 79 e o rol do artigo 85, ambos da LCE n° 10.098/1994, incluindo-se a parcela da Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), prevista no artigo 4º da Lei Estadual n° 13.366/2010, correspondente ao desempenho institucional

(que representa 80% da composição da GPT).

7. Relativamente à parcela da GTP correspondente ao desempenho individual, a aferição e pagamento deverão observar o regramento específico, constante da Portaria DETRAN/RS nº 207/2018.

AUTORAS: ALINE FRARE ARMBORST E ALINE FAYH PAULIST

Aprovado em 09 de agosto de 2023.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000609202274 e da chave de acesso eb6ff7e3



Documento assinado eletronicamente por ARTUR PAULO SANTOS DE MIRANDA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 9713 e chave de acesso eb6ff7e3 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ARTUR PAULO SANTOS DE MIRANDA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br). Data e Hora: 09-08-2023 09:13. Número de Série: 9175295456435510057. Emissor: AC VALID BRASIL v5.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

PARECER

REGIME ESPECIAL DE TELETRABALHO. METAS DE PRODUTIVIDADE. DESCUMPRIMENTO PARCIAL E INJUSTIFICADO. EFETIVIDADE. DESCONTO REMUNERATÓRIO. DECRETO ESTADUAL Nº 56.536/2022. GRATIFICAÇÃO DE PRODUTIVIDADE DE TRÂNSITO. LEI ESTADUAL Nº 13.366/2010.

1. A efetividade dos servidores em regime de teletrabalho é apurada pela verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho, cabendo à Administração proceder aos respectivos descontos remuneratórios no caso de descumprimento injustificado daquelas metas (art. 2º, II e § 5º, do Decreto Estadual nº 56.536/2022).

2. O cumprimento das metas individuais de produtividade será equivalente ao da jornada de trabalho para fins de efetividade, devendo a frequência do servidor ser registrada de forma proporcional àquela, de modo que o descumprimento ou cumprimento parcial injustificado imporá o respectivo desconto remuneratório. Precedente do Tribunal de Contas da União.

3. Inexistindo regramento específico, é cabível a aplicação do mesmo índice percentual concernente ao descumprimento parcial e injustificado das metas individuais aos registros de efetividade e ao desconto na remuneração, preservando-se a proporcionalidade entre as metas mensais atingidas, a efetividade e a remuneração.

4. A ausência de efetividade no teletrabalho pode ser registrada por meio do desconto em horas, distribuídas em todos os dias úteis da jornada de trabalho a que estaria submetido o servidor caso em regime presencial estivesse, com desconto na parcela da remuneração diária de forma proporcional às metas não cumpridas, nos moldes do disposto no art. 80, II, da LCE 10.098/94.

5. Caso o desconto não tenha sido realizado de forma tempestiva, é recomendável a prévia ciência do servidor acerca da necessidade de devolução dos valores retroativos, com oportunização de contraditório e ampla defesa, bem como seja observado o limitador previsto no art. 82 da LCE 10.098/94 (parcelas mensais não excedentes a 30% da remuneração).

6. Em regra, o desconto deverá abranger todas as parcelas integrantes da remuneração, observados o conceito do artigo 79 e o rol do artigo 85, ambos da LCE nº 10.098/1994, incluindo-se a parcela da Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), prevista no artigo 4º da Lei Estadual nº 13.366/2010, correspondente ao desempenho institucional (que representa 80% da composição da GPT).

7. Relativamente à parcela da GTP correspondente ao desempenho individual,

a aferição e pagamento deverão observar o regramento específico, constante da Portaria DETRAN/RS nº 207/2018.

Trata-se de consulta encaminhada pela Secretaria da Segurança Pública (SSP), no interesse do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN/RS), versando acerca dos reflexos do descumprimento parcial de metas de produtividade no regime de teletrabalho quanto à efetividade e à remuneração - especialmente em relação à Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT).

O PROA foi instaurado pela Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS, com o intuito de equacionar as implicações na efetividade e na remuneração de servidor que, no mês de janeiro de 2020, quando em atividade junto à Divisão de Suspensão e Cassação, não cumpriu com as metas propostas para o regime de teletrabalho.

O processo é instruído com o Memo. nº DHR/05-2020, da Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS (fls. 2/5); memória de reunião nº CGT/02-20, do Comitê Gestor do Teletrabalho – CGT, nomeado pela Portaria DETRAN/RS nº 667/18 (fls. 6/9); e-mail enviado pela Coordenadora de Suspensão de Condutores do DETRAN/RS ao servidor Alex Garcia Rodrigues (fls. 10/12); minuta de memória de reunião nº CGT/04-20 (fls. 13/17); e-mail encaminhado pela Coordenadora de Suspensão de Condutores do DETRAN/RS à Comissão de Teletrabalho (fls. 18/23); e-mail encaminhado pela Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS à Comissão de Teletrabalho (fls. 23/31); e-mail encaminhado pela Coordenadora de Suspensão de Condutores à Comissão de Teletrabalho e ao DRH (fls. 32/39); relatório de metas realizado em 11/02/2020 (fl. 40); relatório de diligências à Jari/CRI executadas (fl. 41); relatório de demandas ouvidoria à DSC (fl. 43); relatório de ofícios produzidos em teletrabalho (fl. 44); relatório de defesas julgadas em teletrabalho (fl. 46); e-mail encaminhado pela Coordenadora de Suspensão de Condutores do DETRAN/RS à Comissão de Teletrabalho e ao DRH (fls. 47/54); ofício de encaminhamento da Diretora Administrativa e Financeira do DETRAN/RS ao Comitê Gestor do Teletrabalho (fls. 55/56); Informação nº CGT/02-20 (fls. 57/58); e-mail encaminhado pela Coordenadora de Suspensão de Condutores do DETRAN/RS à Comissão de Teletrabalho (fl. 59); Informação nº ASSTEC/03-20 (fls. 60/62); Informação nº 0226/2020 (fls. 63/65); Informação nº ASSEJUD/0192/2020 (fls. 70/85); Despacho DG DAF (fls. 86/87); Informação ASSEJUR (fls. 88/89); ofício DRH-GAB (fls. 90/91); Informação DAF2 (fls. 92/93); ofício DG (fls. 94/95); manifestação da Coordenadora Setorial do Sistema de Advocacia do Estado junto ao DETRAN/RS (fls. 96/97); memória de reunião nº CGT/05-20 – Parte 1 (fls. 99/102); e-mail do Coordenador da Assessoria Técnica do DETRAN/RS à Comissão de Teletrabalho (fl. 103); e-mail encaminhado pelo Chefe da Divisão de Tecnologia da Informação do DETRAN/RS (fl. 104/105); e-mail encaminhado pela Divisão de Fiscalização de Trânsito do DETRAN/RS (fl. 106); e-mail encaminhado pela Coordenadoria de Desenvolvimento de Pessoal (fls. 108/109); e-mail encaminhado pela Chefe da Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS (fl. 110); memória de reunião nº CGT/05-20 – Parte 2 (fls. 111/117); e-mail encaminhado pela Coordenadoria de Suspensão de Condutores (fls. 118/122); relatório de metas x realizado em 11/02/2020 (fl. 123); e-mail encaminhado pelo Chefe da Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS (fl. 124); e-mail encaminhado pela Coordenadoria de Suspensão de Condutores (fl. 125); memória de reunião nº CGT/05-20 – Parte 3 (fls. 126/128); e-mail encaminhado pela Chefe da Divisão de Recursos humanos do DETRAN/RS (fl. 129); Informação nº 09/2021 (fls. 130/132); Informação nº CGT/13-21 (fls. 133/134); ofício DG DETRAN/RS (fls. 135/136); manifestação jurídica da Procuradora Setorial do Sistema de Advocacia do Estado junto ao DETRAN/RS (fls. 137/144); Despacho do DG DETRAN/RS (fls. 145/146); Informação nº 0379/2021 (fls. 147/148); ofício DG DETRAN/RS (fls. 154/155).

Após a manifestação da Procuradora do Estado Coordenadora Setorial do Sistema de Advocacia do Estado junto ao DETRAN/RS (fls. 156/157), o expediente foi encaminhado à Procuradoria-Geral do Estado pelo Secretário de Estado da Segurança Pública para análise e parecer (fls. 162/163).

É o relatório.

O art. 32, parágrafo único, da Lei Complementar Estadual 10.098/94, que dispõe sobre o estatuto e regime jurídico único dos servidores públicos civis do Estado do Rio Grande do Sul, permite seja autorizado o regime especial de teletrabalho, condicionando-o (i) à existência de mecanismo de controle de produtividade, (ii) ao cumprimento de metas individuais e coletivas de produtividade previamente fixadas e (iii) à circunstância de as atribuições e atividades do servidor não tornarem obrigatória a presença física deste, fazendo alusão, ainda, a “regulamento” para os demais atos necessários à sua efetivação. Transcreve-se:

Art. 32. A autoridade máxima de cada órgão ou Poder determinará, quando não discriminado em lei ou regulamento, o horário de trabalho dos órgãos públicos estaduais. (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

Parágrafo único. Pode ser autorizado o regime especial de teletrabalho, a critério da Administração, na forma prevista em regulamento, e desde que, cumulativamente: (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

I - exista mecanismo de **controle de produtividade**; (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

II - sejam **cumpridas as metas individuais e coletivas de produtividade, previamente fixadas**; (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

III - as atribuições do cargo e as atividades do setor não exijam a presença física do servidor. (Redação dada pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

Regulamentando o referido dispositivo legal, o Decreto Estadual n.º 56.536/2022 vincula a efetividade dos servidores em teletrabalho à verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho, prevendo a possibilidade de descontos no caso de descumprimento injustificado daquelas. Transcreve-se o disposto nos artigos 2º, *caput* e § 5º, e 4º, II, do mencionado Decreto:

Art. 2º A implementação do regime especial de teletrabalho no âmbito dos órgãos da administração pública estadual direta, das autarquias e das fundações de direito público e de direito privado dar-se-á na **forma definida em regulamento expedido pelos Secretários de Estado ou pelos dirigentes máximos dos respectivos órgãos ou entidades, observado**, além do disposto neste Decreto, no mínimo, os seguintes preceitos:

(...)

§ 5º Compete à chefia imediata atestar, mensalmente, a **efetividade** dos servidores em teletrabalho, **mediante verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho**, encaminhando para registro no Sistema de Recursos Humanos no Estado – RHE, ou outro sistema oficial de controle de recursos humanos da entidade, **informando, quando for o caso, os dias a serem descontados em caso de descumprimento, injustificado, das respectivas metas.**

(...)

Art. 4º O servidor ou empregado público que obtiver autorização para desempenhar, total ou parcialmente, suas atividades em regime especial de teletrabalho na forma definida no regulamento de que trata o art. 2º deste Decreto:

(...)

II - fica dispensado, nos dias em que esteja autorizado a não comparecer ao local de trabalho, da utilização da biometria para registro eletrônico do ponto, **sendo a sua efetividade aferida pelo meio definido em seu plano de trabalho;**

(...)

Anote-se que tais normativas são posteriores à situação fática que originou a presente consulta, verificada em janeiro de 2020, tendo o regime de teletrabalho sido autorizado ao servidor do Departamento Estadual de Trânsito (DETRAN/RS) na forma da Portaria nº 621/2018, que, no que interessa ao desate da questão, assim dispunha:

Art. 2º Para os efeitos desta Portaria, considera-se:

(...)

VII – **plano de trabalho**: documento elaborado pela unidade organizacional, que define, no mínimo, as atribuições que possibilitam a mensuração objetiva do desempenho do servidor, **contendo as metas e a mensuração efetiva de resultados**, conforme Anexo I.

Art. 15. **O alcance das metas de desempenho estipuladas para o servidor em teletrabalho equivale ao cumprimento da respectiva jornada de trabalho.**

§ 1º Não cabe pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas estipuladas, bem como para a de volume de trabalho superior às metas de desempenho estabelecidas pela chefia.

§ 2º **Na hipótese de não atingir as metas, o servidor não terá registrada a frequência, proporcional ao quantitativo não cumprido, após análise da chefia imediata, salvo motivo devidamente justificado.**

§ 3º Nos casos de afastamentos legais, notadamente os previstos na Lei Estadual Complementar n.º 10.098/94, o cumprimento das metas deverá ser revisto pelo gestor da unidade organizacional, de forma a não acarretar prejuízos tanto ao servidor como à Administração Pública.

§ 4º O gestor da unidade organizacional realizará o ateste e o registro da efetividade do servidor no Sistema de Efetividade (RHE).

Tal regramento foi revogado pela Portaria DETRAN/RS nº 281/2021, que, a seu turno, foi sucedida pela Portaria DETRAN/RS nº 216/2022, esta atualmente vigente e editada em conformidade com os diplomas supra.

Portanto, no regime de teletrabalho o descumprimento injustificado das metas traz consequências na efetividade e na remuneração do servidor.

No entanto, não foi regulamentado, na lei ou no decreto, critério de proporção entre meta/efetividade para mensurar o correspondente desconto na remuneração. Do mesmo modo, a Portaria

DETRAN/RS nº 621/2018, aplicável ao caso dos autos, conquanto previsse que a frequência do servidor não seria registrada de forma “proporcional ao quantitativo não cumprido”, não detalhou objetivamente como se dariam os registros funcionais em tal hipótese, o que ensejou a dúvida suscitada pela consulente.

O grau de discricionariedade conferido pela lei e pelo Decreto, nesse ponto, advém da necessidade de dotar os órgãos e entidades de autonomia na implementação do regime de teletrabalho, em razão das suas especificidades, por meio do seu respectivo regulamento e plano de trabalho, que irá definir as metas de produtividade a serem cumpridas.

No caso, inexistindo regulamentação específica, inclusive nas Portarias do DETRAN que tratam do teletrabalho, é formulada a presente consulta para orientação no que tange à efetividade do servidor e ao desconto na sua remuneração, especialmente quanto à Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), quando atingidas, de forma injustificada, apenas em parte as metas de produtividade.

Cabe transcrever parte da manifestação da Procuradora do Estado Coordenadora Setorial do Sistema de Advocacia do Estado junto ao Departamento Estadual de Trânsito – DETRAN/RS (fls. 137/144):

No caso específico, mediante aplicação das regras internas estabelecidas para o teletrabalho integral, a efetividade do servidor restou apurada de forma proporcional (art. 15, § 2º, da Portaria 621/2018). No entanto, a portaria não disciplina a forma de se efetuar o desconto na remuneração mensal.

A partir daí, as dúvidas suscitadas dizem (I) com o cálculo da GPT para o mês da efetividade, tendo em vista que sua apuração considera avaliação de desempenho trimestral, composta por parcela Institucional e parcela individual (art. 4º da Lei 13.366/10) e, (II) com a forma como será registrada a efetividade, tendo em vista as implicações previstas na LC 10.098/94, a fim de evitar prejuízos à vida funcional do servidor.

(...)

Com efeito, não há regramento específico a respeito da matéria sob consulta, nas Portarias DETRAN 189/2018 e 621/2018. O não atingimento das metas no teletrabalho integral, inevitavelmente, enseja reflexos financeiros e funcionais ao servidor, sendo possível configurar-se falta funcional conforme sugestões apresentadas, com as demais repercussões previstas na Lei 10.098/94.

Diante desse contexto, é evidente a necessidade de firmar-se posicionamento modelo sobre o tema, o que induz ao direcionamento do processo à Procuradoria-Geral do Estado para avaliação e orientação jurídica, na forma do art. 2º, II, da Lei Complementar no 11.742/2002.

Para exemplificar a questão, cabe transcrever o despacho das fls. 63/64 da Direção-Geral do órgão, sobre o caso o concreto que ensejou a consulta:

O presente expediente analisa a efetividade do servidor Alex Garcia Rodrigues, decorrente de regime integral de teletrabalho, referente ao mês de Janeiro/2020, bem como as

consequências remuneratórias.

Conforme manifestação da Coordenadoria de Suspensão e Cassação de Condutores, foi constatado que, no mês de janeiro de 2020, o servidor foi efetivo na razão de 46,81%, considerando o atingimento das metas previstas.

Houve manifestação do Comitê Gestor do Teletrabalho, que ratificou o cálculo da efetividade do servidor, conforme apresentado pela chefia imediata do servidor (fl. 57/59).

A Assessoria Técnica, por sua vez, também se manifestou (fls. 60/62), esclarecendo a composição da Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), referindo que “eventual desconto decorrente da produtividade proporcional de Alex Garcia Rodrigues em janeiro de 2020 poderá se dar somente sobre o desempenho individual, condicionado e proporcional à avaliação da chefia imediata relativa ao período compreendido pelo mês em tela e com repercussão, se for o caso, na remuneração do servidor de março, abril e maio”.

Portanto, resta claro que a GPT alcançada pelo servidor não deve ser alterada no mês da efetividade. No entanto, em que pese a Divisão de Recursos Humanos referir que o servidor, quando recebe desconto de salário por falta não justificada, não recebe desconto referente à parcela da GPT, constata-se que cabe análise do caso concreto, bem como para servir de parâmetro para os demais, sobre a proporcionalidade GPT/dia para pagamento de servidores que não possuem a efetividade integral.

Diante disso, encaminhamos para análise, à luz nas normativas da GPT, teletrabalho e LC 10.098/94, especialmente os arts. 78, 79 e 80, inc. I.

Destarte, nos casos de descumprimento parcial de metas, quando não houver previsão específica no regulamento ou no plano de trabalho ao qual está vinculado o servidor, é necessário definir critérios objetivos padronizados para mensurar os correspondentes registro na efetividade e desconto na remuneração.

Como adiantado, atualmente, o teletrabalho no âmbito do DETRAN/RS está regulamentado pela Portaria DETRAN/RS n° 216/2022 da seguinte forma:

Art. 3º O teletrabalho ficará restrito às atividades passíveis de serem realizadas remotamente e às atribuições que possibilitem a mensuração objetiva do desempenho do servidor, sendo requisito para implantação a estipulação de indicadores e metas.

(...)

Art. 7º A adesão ao regime especial de teletrabalho se dará por período definido, não inferior a 3 (três) e não superior a 12 (doze) meses, renováveis, desde que haja mútuo interesse e mediante a verificação do cumprimento do plano de trabalho e das respectivas metas.

(...)

Art. 15. Caberá ao gestor do teletrabalho, a qualquer tempo, desde que observado o prazo

mínimo de 3 (meses) disposto no “caput” do art. 7º, **desligar o servidor do regime especial de teletrabalho**, mediante formulário próprio, conforme Anexo III, através de PROA, nas seguintes situações:

I - no interesse da administração;

II - por inadequação do servidor para o regime de teletrabalho;

III - por descumprimento dos deveres previsto no art. 28;

IV - por descumprimento das metas de produtividade ;

V - em razão de os encargos laborais do servidor passarem a exigir a sua presença física; e/ou

VI - no caso de passar a enquadrar-se numa das vedações de que tratam as alíneas “a”, “b” e “c” do inciso II do “caput” do art. 11, conforme notificação da DRH.

§ 1º Quando o desligamento for no interesse da administração, o PROA deverá tramitar pelo superior hierárquico do gestor do teletrabalho, para ciência e deliberação, e posteriormente à DRH, para registro;

§ 2º Em se tratando dos incisos II a VI do “caput” deste artigo, deverá ser seguido o procedimento simplificado abaixo para assegurar o contraditório e a ampla defesa :

I - o gestor do teletrabalho deverá anexar ao PROA:

a) relato e detalhamento dos motivos do desligamento;

b) manifestação do servidor;

c) análise do gestor do teletrabalho quanto às razões apresentadas pelo servidor, sugerindo o desligamento ou a manutenção do servidor em adesão.

II - o PROA deverá tramitar pelo superior hierárquico do gestor do teletrabalho, para ciência e deliberação, dando-se ciência da deliberação deste ao servidor para posterior encaminhamento à DRH, em caso de desligamento, para registro.

§ 3º O servidor deverá retornar ao exercício presencial de suas atividades junto à respectiva unidade de lotação, observando prazo estipulado no inciso I do art. 17.

(...)

Art. 17. Nos casos de desligamento do regime especial de teletrabalho, o retorno ao regime presencial deverá se dar:

I – no prazo mínimo de 15 (quinze) dias corridos, podendo ser prorrogado, uma única vez, por igual período, a critério da administração, nos casos previstos no art. 15;

II – no prazo definido pelo servidor, se o desligamento for a pedido, desde que observado o interesse e conveniência da administração.

(...)

Art. 19. Deverão ser registrados, mensalmente, em sistema ou plataforma própria, os indicadores e metas estabelecidos para o mês subsequente, tendo como referência as metas estabelecidas no plano aprovado para a área, bem como, ao final deste período, deverão ser registrados os resultados atingidos, observando-se os prazos estipulados no inciso V do art. 26 e no inciso XVI do art. 28.

§ 1º A soma das metas individuais estipuladas para o período de aferição corresponde à meta coletiva da unidade.

§ 2º Havendo necessidade de adequação da meta ao longo do mês em curso, caberá ao gestor do teletrabalho realizar a alteração no sistema, registrando nele a devida justificativa, a qual deverá ser aprovada pelo diretor da área, exceto nos casos de férias, atestados médicos ou licenças.

§ 3º Quando em substituição, as metas poderão ser adequadas proporcionalmente ou, se for o caso, o substituto poderá assumir o(s) indicador(es) e meta(s) do titular.

(...)

Art. 22. O servidor em regime especial de teletrabalho deverá efetuar o **registro de frequência** das horas no Sistema de Registro Eletrônico de Efetividade (SRE) nos dias em que comparecer ao local de trabalho.

Parágrafo único. Nos dias de execução do teletrabalho, deverá ser observado o disposto no inciso II do art. 4º do Decreto n.º 56.536/22.

Art. 23. Não caberá pagamento de adicional por prestação de serviço extraordinário para o alcance das metas estipuladas, bem como para volume de trabalho superior às metas de desempenho estabelecidas pela chefia, salvo excepcionalidade de trabalho adicional autorizado pelo Governador.

Art. 24. A chefia imediata deverá atestar, mensalmente, a efetividade dos servidores em teletrabalho, mediante verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho, por meio do Sistema de Registro Eletrônico (SRE), informando, quando for o caso, os dias a serem descontados proporcional ao descumprimento, injustificado, das respectivas metas, bem como o desligamento do servidor do regime de teletrabalho, conforme previsto no inc. IV do art. 15.

Parágrafo único. Havendo justificativa aceita pelo gestor do teletrabalho, poderá haver compensação das metas não cumpridas, conforme estabelecido entre o servidor e o gestor, com a ciência do Diretor da área e a comunicação ao Comitê Gestor do Teletrabalho, informando a forma de compensação, para fins de monitoramento, sendo que, nesse caso, não há necessidade de desligamento do servidor, salvo se não cumprir a compensação acordada.

(...)

Art. 29. O Comitê Gestor do Teletrabalho terá as seguintes atribuições:

I - analisar dentro do mês corrente os planos de trabalho das unidades administrativas recebidos até o dia 10 (dez) de cada mês;

II - analisar os resultados apresentados pelos gestores de teletrabalho, mediante avaliações trimestrais;

III - encaminhar relatórios semestrais à Direção-Geral sobre os indicadores e metas estabelecidos nos planos de trabalho, assim como dando conhecimento dos fatos considerados mais relevantes no período, tecendo considerações, conforme o caso, e apresentando sugestões, se entender necessário;

IV - avaliar o cumprimento dos requisitos para autorização do teletrabalho e a adequação do número mínimo de servidores em regime presencial para atendimento do público externo e interno;

V – deliberar sobre recurso interposto pelo servidor que tiver seu pedido de adesão indeferido com fundamento no disposto na alínea “c” do inciso II do “caput” do art. 11, assim como daquele que tiver, pelo mesmo fundamento, de retornar ao regime de trabalho presencial por decisão de sua chefia;

VI - controlar a eficácia do sistema de teletrabalho e propor mudanças, se necessário;

VII - propor ajustes, quando for o caso, na regulamentação que disciplina o teletrabalho;

VIII – analisar e emitir parecer fundamentado à Direção-Geral sobre casos omissos ou

excepcionais.

(...)

Art. 34. A frequência será registrada no Sistema de Registro Eletrônico de Efetividade (SRE) atendendo às disposições contidas nas normativas em vigor.

Em razão da lacuna normativa, no que tange aos reflexos do cumprimento parcial da jornada de trabalho, a ASSEJUR do DETRAN sugeriu, para o caso concreto que ensejou a consulta (teletrabalho em regime integral), que a efetividade mensal do servidor fosse registrada na mesma proporção do atingimento das metas do mês, distribuída proporcionalmente em todos os dias úteis do mês, a fim de evitar a anotação de falta não justificada, que seria mais prejudicial ao servidor. Cabe transcrever parte da Informação nº ASSEJUR/0192/2020 (fls. 70/84):

A efetividade tem consequências sobre outros direitos do servidor, os quais exigem o exercício das atividades de forma ininterrupta para seu implemento, como, por exemplo, a licença-prêmio. É sabido que a licença-prêmio foi extinta pela Emenda Constitucional no 75/2019. Ocorre que, conforme art. 2º da referida EC:

Art. 2º - Ficam asseguradas ao servidor as licenças-prêmio já adquiridas, bem como a integralização, com base no regime anterior, do quinquênio em andamento na data da publicação desta Emenda.

Ao receber falta não justificada na efetividade, haverá interrupção no exercício e, portanto, possível perda da licença-prêmio com quinquênio em andamento. Muito embora ausente informação no processo acerca da LP do servidor, se estiver com quinquênio em andamento, este será o seu último período aquisitivo.

(...)

Diante da inexistência de regramento específico sobre a proporcionalidade entre atingimento de meta do teletrabalho e efetividade diária, e no intuito de evitar maiores prejuízos ao servidor diante da lacuna normativa, sugerimos que o servidor Alex receba efetividade proporcional em todos os dias úteis do mês de janeiro, sem a anotação de falta não justificada.

Sugerimos que seja feito cálculo pela DRH para que o montante de 46,81% referente ao atingimento das metas do teletrabalho seja considerado como 46,81% de efetividade do servidor no mês, distribuídos em todos os dias úteis, considerados estes como os que houve atendimento da Autarquia.

Importante referir, neste ponto, a manifestação da chefia imediata do servidor, a respaldar a sugestão ofertada:

“Não há registro de realizados para o servidor nos dias 02/01/20 e 15/01/20, o que não caracteriza efetivamente dia não trabalhado, uma vez que pode ter sido realizado pelo servidor análises de demandas sem o efetivo retorno de

cumprimento/respondido/executado; Ainda, conforme SRE/ponto eletrônico, nos dias 02/01/20, 03/01/20, e 21/01/20 o servidor realizou internamente suas atividades” (e-mail de fl. 49)

Destarte, diante da falta de regramento específico na Portaria que regula o teletrabalho, parece-nos inadequado inovar neste momento com sugestões que sejam prejudiciais à vida funcional do servidor (inobstante ele tivesse ciência de que a sua efetividade estava diretamente ligada ao cumprimento das metas pré-definidas, conforme art. 15, § 2º, da Portaria DETRAN/RS nº 621/2018), razão pela qual recomendamos que seja anotada efetividade ao servidor Alex em todos os dias úteis do mês de janeiro de 2020, proporcionalmente às metas atingidas, conforme acima exposto.

Tal sugestão visa atender aos ditames do Princípio da Segurança Jurídica, norteador das relações jurídicas com a Administração Pública. No ponto, oportuno citar trecho de acórdão do Supremo Tribunal Federal que analisou referido princípio sob a ótica do concurso público e do edital:

(...)

Utilizando-se o acórdão acima transcrito como paradigma, podemos inferir que o servidor possuía expectativa de atuação da Autarquia nos moldes previstos na Portaria DETRAN/RS nº 621/2018 e que, em observância à segurança jurídica e à proteção da confiança, descabe impor-lhe situação funcional mais gravosa sem prévia e expressa disposição normativa.

Importante alertar que a sugestão de registro de efetividade diária parcial ao servidor no mês de janeiro, a fim de que não receba falta não justificada, poderá, eventualmente, ser considerada falta funcional, conforme redação dos arts. 177, incisos I e V e 178, incisos III e XXIV, da Lei Complementar no 10.098/1994. Vide Pareceres PGE nºs 16.317/2014 e 10.449/1994:

(...)

Tendo em vista os dados constantes do presente processo e analisados na presente manifestação, temos que o servidor sofrerá desconto na parcela da remuneração diária de forma proporcional às horas não cumpridas, conforme art. 80, II, supra.

(...)

Com efeito, como se observa pelas normas em testilha, a aferição da efetividade do servidor no teletrabalho é apurada pelo atingimento das metas de produtividade, ou seja, o cumprimento das metas equivale ao da jornada de trabalho para fins de efetividade. Via de consequência, no caso de descumprimento injustificado, além da ausência de efetividade, é possível o desconto proporcional na remuneração, consoante já assentado pelo Tribunal de Contas da União no julgamento de caso similar analisado no Acórdão nº 2763, proferido em 13 de dezembro de 2022 sob a relatoria do Ministro Benjamin Zymler, assim ementado:

ADMINISTRATIVO. RECURSO AO PLENÁRIO. *DETERMINAÇÃO DE DESCONTO NOS VENCIMENTOS DO SERVIDOR EM VIRTUDE DE DESCUMPRIMENTO DE META PACTUADA EM REGIME DE TELETRABALHO. VIOLAÇÃO DOS DEVERES IMPOSTOS NA PORTARIA 101/2019. REJEIÇÃO DAS JUSTIFICATIVAS APRESENTADAS. NÃO APRESENTAÇÃO DE ELEMENTOS BASTANTES PARA INFIRMAR A DECISÃO DA ADMINISTRAÇÃO. CONHECIMENTO. NÃO PROVIMENTO.*

(<https://pesquisa.apps.tcu.gov.br/redireciona/acordao-completo/%22ACORDAO-COMPLETO-2567440%22>)

No voto condutor do julgado, o Ministro Relator entendeu que “no tocante à legalidade do desconto salarial efetuado em decorrência do descumprimento de metas pactuadas – elemento, a meu ver, essencial à própria existência do regime de teletrabalho – anoto que a opção do servidor pelo teletrabalho implica, necessariamente, a alteração da sua jornada de trabalho, que antes era de controle por jornada e agora passa a ser de controle por produção ou tarefa”. E conclui nas seguintes letras:

No caso concreto, restou cabalmente demonstrado que o servidor não cumpriu a meta pactuada e não houve o aproveitamento de nada do que foi “produzido” por ele no período mencionado. Em decorrência disso, tem-se que a jornada de trabalho à qual o servidor aderiu, por expressa opção, foi descumprida, ensejando, em consequência, a aplicação do disposto no art. 44, I, da Lei 8.112/1990, **in verbis**:

“Art. 44. O servidor perderá:

I - a remuneração do dia em que faltar ao serviço, sem motivo justificado;”

Registro, ainda, que o cumprimento posterior de outras metas pactuadas com a chefia imediata, que se constitui em uma obrigação legal do servidor, muito embora possa ter repercussão na sua responsabilidade administrativo-disciplinar, notadamente no que diz respeito à sanção disciplinar a ser aplicada, não tem o condão de eximir o recorrente das consequências do descumprimento da meta anteriormente imposta.

A disposição legal do estatuto dos servidores públicos federais citada no referido acórdão (art. 44, I, Lei Federal nº 8.112/1990) é semelhante à do estatuto estadual, no art. 80, I, da Lei Complementar Estadual nº 10.098/94:

Art. 80 - O servidor perderá:

I - a remuneração relativa aos dias em que faltar ao serviço;

Com essas balizas, em primeiro lugar, deve ser registrado que apenas as metas individuais, e não as coletivas, devem ser o parâmetro utilizado no controle de cumprimento da produtividade para fins de mensurar a efetividade e o desconto na remuneração, haja vista não ser razoável que os servidores que cumpriram integralmente suas metas individuais tenham sua efetividade prejudicada pelo eventual não atingimento de metas coletivas.

Fixada essa questão, o segundo ponto a ser enfrentado diz respeito à proporção entre meta/efetividade. Na hipótese de não haver regramento específico que justifique tratamento diverso,

situação dos autos, a proporcionalidade pode ser obtida pela aplicação da percentagem das metas de produtividade atendidas pelo servidor também à efetividade e à remuneração.

Assim, apurado o percentual de descumprimento injustificado (na proporção das metas individuais previstas para o mês em avaliação, cujo atingimento integral corresponderia a 100%), isto é, descumpridas injustificadamente X% das metas, não deve haver registro da efetividade do servidor no mesmo percentual (na proporção da jornada de trabalho mensal a que estaria vinculado o servidor caso estivesse em regime presencial). O desconto será correspondente ao mesmo percentual do valor da remuneração mensal.

A relação é diretamente proporcional, isto é, à medida que uma aumenta (descumprimento injustificado das metas), as outras também aumentarão na mesma proporção (ausência de efetividade e desconto na remuneração), de forma a ser preservada a mesma razão percentual para o descumprimento injustificado das metas de produtividade, desconto na efetividade e na remuneração.

Nesse sentido foi o procedimento sugerido pela Divisão de Recursos Humanos do DETRAN/RS para o desconto na remuneração do servidor que não atingiu as metas de teletrabalho no caso concreto que ensejou a consulta (fls. 2/5):

“Em 05/03/2020, a Coordenadora encaminhou e-mail informando que o servidor foi efetivo no mês de Janeiro/2020 na razão de 46,81%. (...)

(...) E, ainda, considerando ser o primeiro caso de não cumprimento de meta do teletrabalho, sugerimos que seja adotado o seguinte procedimento:

1. O DRH irá emitir uma solicitação, via sistema RHE à Secretaria da Fazenda para que proceda no Sistema RHE o desconto de 53,19% (100%, diminuída a efetividade informada pela Coordenadora) sobre o salário do servidor.
2. Por salário, entendemos que será o Salário Básico e Avanços (pois refletem sobre o salário básico).

Quanto ao registro proporcional da efetividade, a questão veiculada na presente consulta também se refere à possibilidade de ser mensurado em dias (como falta não justificada) ou em horas (descontadas dos dias de trabalho), considerando as consequências mais gravosas na vida funcional do servidor que podem advir na primeira hipótese.

A remuneração, os registros de efetividade e suas consequências seguem os ditames da Lei Complementar Estadual nº 10.098/1994, nos artigos 79 e seguintes:

Art. 79 - Remuneração é o vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei.

§ 1º - O vencimento do cargo efetivo, acrescido das vantagens de caráter permanente, é irredutível, sendo vedada vinculação ou equiparação para efeitos de remuneração de pessoal.

§ 2º - (Parágrafo revogado pela Lei Complementar nº 10.727, de 23 de janeiro de 1996)

Art. 80 - O servidor perderá:

I - a remuneração relativa aos dias em que faltar ao serviço;

II - a parcela da remuneração diária, proporcional aos atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos;

III - a metade da remuneração, na hipótese de conversão da pena de suspensão em multa;

IV - totalidade de sua remuneração durante o afastamento do exercício do cargo, nas hipóteses previstas no art. 27 desta Lei Complementar, observado o disposto nos §§ 2.º e 3.º. (Redação dada pela Lei Complementar nº 15.450, de 17 de fevereiro de 2020)

§ 1.º No caso de faltas sucessivas, serão computados para efeito de desconto os períodos de repouso intercalados. (Renumerado pela Lei Complementar n.º 15.450/20)

(...)

Art. 81 - Salvo por imposição legal, ou mandado judicial, nenhum desconto incidirá sobre a remuneração ou provento.

Parágrafo único - Mediante autorização do servidor, poderá haver consignação em folha de pagamento a favor de terceiros, a critério da administração e com reposição de custos, na forma definida em regulamento.

Art. 82 - As reposições e indenizações ao erário deverão ser descontadas em parcelas mensais não excedentes a 30% (trinta por cento) nem inferiores a 10% (dez por cento) da remuneração, subsídio ou proventos. (Redação dada pela Lei Complementar nº 15.450, de 17 de fevereiro de 2020)

Embora o supratranscrito art. 80, II, da LCE 10.098/94, ao mencionar o desconto proporcional em parcela da remuneração diária por “atrasos, ausências e saídas antecipadas, iguais ou superiores a 60 (sessenta) minutos”, esteja se referindo ao controle de horário do trabalho presencial, o fundamento da norma é também aplicável às metas no teletrabalho, em que a efetividade e a jornada de trabalho são mensuradas pelo cumprimento das respectivas metas de produtividade.

Assim, em que pese o Decreto Estadual nº 56.536/2022 aluda, no art. 2º, § 5º, aos “**dias a serem descontados em caso de descumprimento, injustificado, das respectivas metas**”, é possível que a proporcionalidade da efetividade no teletrabalho considere o número de horas diárias a que estaria vinculado o servidor no regime presencial.

Portanto, no cálculo da efetividade do mês, deve ser observado o mesmo percentual referente ao atingimento parcial das metas individuais para anotação da efetividade do servidor, distribuídos em todos os dias úteis, com desconto na parcela da remuneração diária de forma proporcional às horas não cumpridas, nos moldes da previsão do art. 80, II, da LCE 10.098/94.

Registra-se que, na hipótese de não ter sido realizado o desconto no mês subsequente ao do registro da efetividade, o servidor deverá ser notificado para apresentar defesa quanto ao valor a ser descontado, em atenção à tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 138 da repercussão geral, cujo aresto assim restou ementado (grifo acrescido):

DE AUTOTUTELA ESTATAL. REVISÃO DE CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO E DE QUINQUÊNIOS DE SERVIDORA PÚBLICA. REPERCUSSÃO GERAL RECONHECIDA. 1. Ao Estado é facultada a revogação de atos que repute ilegalmente praticados; porém, se de tais atos já decorreram efeitos concretos, seu desfazimento deve ser precedido de regular processo administrativo. 2. Ordem de revisão de contagem de tempo de serviço, de cancelamento de quinquênios e de **devolução de valores tidos por indevidamente recebidos apenas pode ser imposta ao servidor depois de submetida a questão ao devido processo administrativo, em que se mostra de obrigatória observância o respeito ao princípio do contraditório e da ampla defesa.** 3. Recurso extraordinário a que se nega provimento.

(RE 594296, Relator(a): DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 21/09/2011, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-030 DIVULG 10-02-2012 PUBLIC 13-02-2012 RTJ VOL-00234-01 PP-00197)

Embora a hipótese aqui tratada não seja de revogação de ato ilegal, em observância à segurança jurídica e à proteção da confiança, é recomendável a prévia ciência do servidor quanto ao desconto retroativo, com possibilidade de defesa. Após o devido processo administrativo, eventual desconto deve ainda observar o limitador previsto no art. 82 da LCE 10.098/94 (parcelas mensais não excedentes a 30% da remuneração).

Relativamente às rubricas a serem alcançadas pelo desconto decorrente do descumprimento de metas, veja-se que os supracitados incisos I e II do artigo 80 são claros ao se referir à “remuneração”, a qual, a seu turno, consiste no “vencimento do cargo acrescido das vantagens pecuniárias estabelecidas em lei”, nos exatos termos do artigo 79 da LCE n° 10.098/1994. Na sequência, o mesmo diploma legal contempla, em seu artigo 85, o rol de vantagens que podem ser pagas aos servidores, nas seguintes letras:

Art. 85. Além do vencimento, poderão ser pagas ao servidor as seguintes vantagens:

I - indenizações;

II - avanços;

III - **gratificações e adicionais;**

IV - honorários e jetons.

Portanto, em regra, o desconto deverá abranger todas as parcelas integrantes da remuneração, observados o conceito do artigo 79 e o rol do artigo 85, ambos da LCE n° 10.098/1994.

No que tange à Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), em relação à qual a consulente suscita questionamento específico, convém observar que se trata de vantagem instituída pela Lei Estadual n° 13.366/2010, que estabelece os valores dos vencimentos básicos dos cargos integrantes do Quadro de Pessoal do Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN/RS -, da seguinte forma (grifou-se):

Art. 4° - Fica instituída a **Gratificação de Produtividade de Trânsito - GPT** -, de que trata o § 1° do art. 4° da Lei n° 10.955/1997, com a redação dada pelo art. 1° da Lei n° 13.032/2008, **parcela mensal e variável, correspondente ao produto de até 0,2 (dois décimos) incidente sobre o vencimento básico do grau "A" do respectivo cargo**, que será paga aos servidores integrantes do Plano de Cargos Efetivos do Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN/RS.

Parágrafo único - A Gratificação de Produtividade de Trânsito será concedida aos servidores em exercício no DETRAN/RS e terá a seguinte composição:

I - **oitenta por cento** do seu valor será apurado de acordo com o resultado da avaliação de **desempenho institucional**; e,

II - **vinte por cento** do seu valor será apurado de acordo com o resultado da avaliação de **desempenho individual**.

Art. 5º - A avaliação de desempenho institucional consiste em aferir o desempenho coletivo no alcance de metas e de objetivos organizacionais previamente estabelecidos e diretamente relacionados à atividade-fim da entidade.

Art. 6º - A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance dos objetivos da entidade.

Posteriormente, a Lei Estadual nº 14.506/2014, que reestruturou o Quadro de Pessoal do Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN/RS -, de que trata a Lei Estadual nº 10.955, de 30 de abril de 1997, dispôs sobre a Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT) da seguinte forma:

Art. 17 - Os(as) servidores(as) ativos(as), integrantes dos cargos de provimento efetivo de que trata esta Lei e em exercício no DETRAN/RS fazem jus a Gratificação de Produtividade de Trânsito - GPT -, de que trata o art. 4.º da Lei n.º 10.955/97, e alterações, com a redação dada pelo art. 1.º da Lei n.º 13.032, de 3 de setembro de 2008, e alterações, instituída pela Lei n.º 13.366, de 11 de janeiro de 2010, no percentual de 20% (vinte por cento) incidente sobre o vencimento básico do Grau "A", Nível I do respectivo cargo.

§ 1º - O percentual da GPT, de que trata o "caput" deste artigo, fica fixado nos índices não cumulativos e prazos a seguir estabelecidos:

I - 30% (trinta por cento) a partir de 1.º de março de 2014;

II - 40% (quarenta por cento) a partir de 1.º de dezembro de 2014;

III - 50% (cinquenta por cento) a partir de 1.º de março de 2015; e

IV - 60% (sessenta por cento) a partir de 1.º de dezembro de 2015.

§ 2º - A Gratificação referida no "caput" deste artigo será estendida aos contratos emergenciais do DETRAN/RS.

Art. 18 - A GPT tem a seguinte composição:

I - 80 % (oitenta por cento) a ser apurado de acordo com o resultado da avaliação de desempenho institucional; e

II - 20 % (vinte por cento) a ser apurado de acordo com o resultado da avaliação de desempenho individual.

Art. 19 - A avaliação de desempenho institucional consiste em aferir o desempenho coletivo e/ou setorial no alcance de metas e de objetivos organizacionais previamente estabelecidos.

Art. 20 - A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do(a) servidor(a) no exercício das atribuições do cargo, com foco na contribuição individual para o alcance de metas e objetivos organizacionais previamente estabelecidos.

Art. 21 - As metas e os resultados a serem alcançados, bem como os critérios e os procedimentos específicos de avaliação de desempenho institucional e individual, serão estabelecidos anualmente, no mês de abril, por ato do titular do DETRAN/RS, ouvido o Conselho de Administração e observada a legislação vigente.

Art. 22 - A GPT não se estende aos inativos e aos pensionistas.

Os critérios para a concessão da gratificação estão atualmente dispostos na Portaria DETRAN/RS n° 270, de 11 de maio de 2023 (grifou-se):

Art. 3º A parcela mensal e variável da GPT **será composta pela soma dos Desempenhos Institucional do DETRAN/RS e Individual dos servidores**, obedecendo à seguinte composição:

I - o Desempenho Institucional representa 80% (oitenta por cento) do valor da parcela mensal da GPT, sendo 40% (quarenta por cento) correspondente ao Desempenho Setorial e 40% (quarenta por cento) ao Desempenho Coletivo da Autarquia, nos seguintes termos:

a) o Desempenho Setorial será calculado a cada quadrimestre, cumulativamente, com base nos indicadores e metas definidos para as unidades administrativas;

b) o Desempenho Coletivo será calculado com base na média ponderada de todos os Desempenhos Setoriais;

II - o Desempenho Individual representará 20% (vinte por cento) do valor da GPT e será concedido com base na avaliação de desempenho do servidor realizada pelo gestor da unidade administrativa.

§ 1º O Desempenho Setorial será obtido a partir do resultado da meta estipulada para a unidade administrativa ou, havendo mais de uma, pela soma dos resultados de todas elas, caso em que será atribuído peso igual para cada uma, exceto se definido em contrário.

§ 2º O resultado das metas da GPT é calculado, a cada quadrimestre, cumulativamente, considerando-se a(s) meta(s) definida(s) para a unidade administrativa relativa(s) ao período em avaliação.

§ 3º A cumulatividade de que trata a alínea “a” do inciso I e o § 2º deste artigo dar-se-á somente dentro do quadrimestre de aferição.

§ 4º Os Desempenhos Setoriais dos servidores lotados nos Gabinetes das Diretorias do DETRAN/RS e na Chefia de Gabinete, se for o caso, serão calculados com base na média aritmética dos Desempenhos Setoriais apurados nas áreas organizacionais sob a gestão de cada Diretoria, somando-se a esse o resultado do Desempenho Coletivo para a obtenção do Desempenho Institucional.

§ 5º Os Desempenhos Setoriais dos servidores lotados nos Gabinetes das Divisões e no Gabinete da Corregedoria-Geral serão calculados com base na média aritmética dos Desempenhos Setoriais apurados nas suas Coordenadorias, somando-se a esse o resultado do Desempenho Coletivo para a obtenção do Desempenho Institucional.

§ 6º Os desempenhos setoriais de servidores lotados em outras unidades administrativas que, em caráter excepcional e mediante motivos devidamente justificados, não tenham indicadores e metas para o período, serão calculados com base na média aritmética dos Desempenhos Setoriais apurados nas demais unidades administrativas das áreas organizacionais a que pertencem que tenham apresentado indicador e meta para o período, somando-se a esses o resultado do Desempenho Coletivo para a obtenção do Desempenho Institucional.

§ 7º Cada unidade administrativa terá o mesmo peso percentual no cálculo do Desempenho Coletivo da Autarquia, obtido a partir da ponderação dos Desempenhos Setoriais, especificados nos Anexos II, III, IV e V desta Portaria.

§ 8º O Desempenho Institucional resultará da soma do Desempenho Setorial da área com o Desempenho Coletivo da Autarquia.

§ 9º A avaliação de Desempenho Individual observará o disposto em Portaria específica.

Art. 4º Os indicadores e as metas, assim como o cronograma do processo de aferição, cálculo e concessão da GPT constam nos anexos desta Portaria e serão revistos anualmente.

Art. 5º O servidor somente fará jus à GPT integral quando possuir, no mínimo, 3 (três) meses de efetivo exercício no DETRAN/RS.

§ 1º Quando de seu ingresso, o servidor fará jus apenas à parcela da GPT referente ao Desempenho Institucional, tendo como base de cálculo o último resultado obtido pela área organizacional de sua lotação, de acordo com o seguinte critério:

I- no mês de ingresso, o pagamento será proporcional aos dias trabalhados;

II- nos meses subsequentes, o pagamento será equivalente ao Desempenho Institucional da área.

§ 2º O servidor somente fará jus à parcela da GPT referente ao Desempenho Individual quando, nesta ordem:

I- possuir, no mínimo, 3 (três) meses de efetivo exercício;

II- submeter-se à avaliação citada no inciso II do art. 3º desta Portaria.

Art. 6º Em caso de alteração da lotação do servidor, o pagamento da GPT dar-se-á até o final do quadrimestre então em curso, com base no desempenho da unidade administrativa de origem, sendo alterado a partir do quadrimestre seguinte ao da sua relocação.

Art. 7º Os servidores afastados, exonerados ou demitidos farão jus ao pagamento da GPT proporcional aos dias efetivamente trabalhados.

Art. 8º Até o dia 10 (dez) de cada mês, as unidades administrativas deverão disponibilizar à Assessoria Técnica os dados da produção mensal, para fins de monitoramento, observando o disposto no inciso I do art. 10.

Art. 9º A prestação de contas da GPT será realizada quadrimestralmente, através da

disponibilização dos dados analíticos pertinentes que comprovem a execução da(s) meta(s) estabelecida(s), preferencialmente em formato PDF, contudo, os arquivos gerados em outros formatos também poderão ser disponibilizados.

Parágrafo único. A prestação de contas de que trata o *caput* é obrigatória e de responsabilidade das Chefias, com vistas à aferição dos resultados de Desempenho Institucional.

Art. 10. Tanto a apuração mensal quanto a prestação de contas quadrimestral deverão ser informadas à Assessoria Técnica, conforme segue:

I - a apuração mensal deverá ser informada por meio do Sistema de Monitoramento de Indicadores (SMI), ou outra via eletrônica que venha a substituí-lo, sempre até o dia 10 (dez) do mês subsequente;

II - a apuração quadrimestral deverá ser informada através do e-mail gpt@detran.rs.gov.br, ou outra via eletrônica que venha a substituí-lo, sempre até o dia 10 (dez) do mês subsequente ao encerramento de cada período de apuração da GPT, indicado no Anexo I desta Portaria como "Mês de cálculo da GPT";

III – a apuração quadrimestral deverá ser encaminhada pela caixa institucional da unidade administrativa.

§ 1º Na impossibilidade de cumprimento dos incisos I e II deste artigo, os informes e comprovações terão de ser encaminhados à Assessoria Técnica pelo Diretor da unidade administrativa.

§ 2º O cálculo do Desempenho Institucional para concessão da GPT aos servidores do DETRAN/RS, a ser realizado a partir da prestação de contas de que trata o *caput* deste artigo, será informado quadrimestralmente pela Assessoria Técnica à Divisão de Recursos Humanos.

§ 3º O titular da unidade administrativa será responsável pela veracidade dos dados e pela manutenção de registros e documentos comprobatórios analíticos de realização das metas.

(...)

Art. 14. Casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pela Direção-Geral, com suporte das unidades administrativas diretamente envolvidas.

Conforme se extrai dos artigos 18, inciso II, da Lei Estadual nº 14.506/2014 e 3º da Portaria DETRAN/RS nº 270/2023, a GPT é composta por duas parcelas variáveis, compreendendo 80% (oitenta por cento) apurados a partir do resultado da avaliação de desempenho institucional e 20% (vinte por cento) de acordo com o resultado da avaliação de desempenho individual.

Os critérios para a avaliação de Desempenho Individual, necessária para o pagamento da Gratificação de Produtividade de Trânsito - GPT, foram estabelecidos na Portaria DETRAN/RS nº 207/2018 (grifou-se):

Art. 2º O Desempenho Individual representa 20% do valor da GPT, obedecendo a seguinte composição:

I – a Avaliação de Desempenho do servidor efetuada trimestralmente pela chefia e limitada a 10% do Desempenho Individual;

II – a efetividade trimestral do servidor, representando 10% do Desempenho

Individual.

Art. 3º O Sistema de Avaliação do Desempenho Individual é um processo contínuo, tendo por finalidade dimensionar o desempenho do servidor e sua qualificação profissional, bem como estimular a melhoria da qualidade dos processos de trabalho, visando ao aumento da produtividade e da eficiência dos serviços prestados.

(...)

Art. 7º A chefia imediata, deverá realizar a avaliação tratada no inciso I, art. 2º, dos servidores que tenham trabalhado pelo menos um dia útil no trimestre.

§1º Em caso de afastamento da chefia imediata, durante o período de realização da avaliação de desempenho trimestral, compete ao substituto legal realizar a referida avaliação e, no eventual afastamento de ambos, compete ao superior hierárquico realizá-la.

§2º Caso o servidor tenha, durante um dos trimestres de avaliação da GPT, mais de uma subordinação, a avaliação será realizada pelas respectivas chefias, considerando o período em que o servidor esteve lotado nos setores.

§3º Na hipótese prevista no parágrafo anterior, para fins de apuração da nota, será realizada a média ponderada pelo número de dias nos quais houve efetiva avaliação de cada chefia.

§4º Ao avaliador incumbe apontar as situações nas quais o servidor apresentou desempenho insatisfatório (não atendeu às expectativas) ou parcialmente satisfatório (atendeu parcialmente às expectativas), sob pena de incorrer em falta prevista na Lei Complementar n.º 10.098/1994, sendo obrigatória, nestes casos, a apresentação de justificativa mediante preenchimento do campo próprio no formulário de avaliação.

§5º Havendo discordância do servidor quanto à avaliação efetuada pela chefia, este deverá expor seus argumentos no campo próprio, podendo, inclusive, solicitar reconsideração da avaliação.

§6º Se indeferido o pedido de reconsideração da avaliação, o servidor poderá apresentar recurso à chefia hierarquicamente superior.

§7º O recurso mencionado no parágrafo anterior, deverá ser efetuado em expediente próprio e encaminhado para análise técnica prévia da DRH, que posteriormente dará encaminhamento à chefia hierarquicamente superior e à diretoria da área.

§8º A chefia imediata, ou substituto legal, ficam isentas de avaliar servidores afastados integralmente no trimestre.

(...)

Art. 9º O servidor fará jus à parcela de Efetividade se contar com atividade laboral de no mínimo 60 (sessenta) dias no trimestre, sendo que no último trimestre avaliativo deverá computar no mínimo 59 (cinquenta e nove) dias em atividade laboral.

Parágrafo único. Os afastamentos em virtude de licença-gestante/adotante, licença paternidade, férias, licença para tratamento da própria saúde, licença por acidente de serviço, licença para desempenho de mandato classista, afastamento por moléstia, afastamento por falecimento de familiar, folga eleitoral ou júri e outros serviços obrigatórios por lei serão contabilizados como dias de atividade laboral para fins da parcela de Efetividade.

Art. 10. O servidor fará jus à parcela da Avaliação de Desempenho proporcional à pontuação atribuída pela chefia.

§1º Aos servidores afastados integralmente no trimestre por situações arroladas no parágrafo único do art. 9º, será considerada a última avaliação realizada do servidor.

§2º Não fará jus à parcela relativa à Avaliação de Desempenho da chefia, o servidor que no trimestre:

I - não atingir o mínimo de 50% do total de pontos da Avaliação;

II – tiver afastamento integral por itens não arrolados no parágrafo único, art. 9º.

Art. 11 O servidor que não alcançar o mínimo de 50% em cada um dos fatores avaliados será submetido a um PDI.

§1º O PDI, a ser elaborado apenas para servidores efetivos do Departamento, constitui-se de um conjunto de ações de desenvolvimento para a melhoria do desempenho do servidor, definido por sua chefia imediata, em conjunto com a DRH, por meio do formulário que consta no Anexo II.

§2º O PDI poderá ser composto por acompanhamento no setor e ação da DRH, ou acompanhamento no setor e treinamento externo, conforme definição conjunta entre chefia e DRH.

§3º A chefia avaliadora deverá considerar, na avaliação seguinte, os avanços que o servidor obteve durante ou após as ações propostas no PDI.

Art. 12. O servidor será avaliado trimestralmente, observando o Cronograma da GPT, constante no Anexo I da Portaria DETRAN/RS n.º 189/2018 ou outra que vier a sucedê-la ou alterá-la.

Em síntese, conforme a normativa da GPT, o valor da gratificação é composto da seguinte forma:

a. 80% corresponde ao Desempenho Institucional, sendo:

- a.1) 40% para o Desempenho Setorial e
- a. 2) 40% para o Desempenho Coletivo da Autarquia.

b. 20% corresponde ao Desempenho Individual, sendo:

- b.1) até 10%: Avaliação de Desempenho do servidor efetuada trimestralmente pela chefia;
- b.2) 10%: efetividade trimestral do servidor.

Assentadas essas premissas, impende consignar que o Parecer n° 16.335/2014 da Procuradoria-Geral do Estado, ao se debruçar sobre consulta em que o DETRAN/RS questionava sobre a possibilidade de pagamento da parcela (80%) da GTP correspondente ao desempenho institucional a servidor afastado para o exercício de mandato classista, respondeu negativamente à indagação, sob os seguintes fundamentos (grifos acrescidos):

Trata-se, portanto, de vantagem cuja percepção alcança exclusivamente os servidores ativos e em exercício no DETRAN e que não se incorpora definitivamente à remuneração,

sendo, ademais, variável na proporção do alcance das metas fixadas para o desempenho institucional e individual. Criada para fomentar a contribuição do servidor no alcance das metas e objetivos organizacionais, estabelecendo um instrumento gerencial capaz de produzir benefícios no órgão ou na entidade administrativa, tem seu pagamento justificado somente quando aquela contribuição puder ser objeto de aferição, o que não ocorre quando afastado o servidor para exercício de mandato classista.

Note-se que, afastado o servidor para exercício de mandato classista, não é somente sua avaliação individual que resta prejudicada; deixa ele, objetivamente, de contribuir para o alcance das metas setoriais e, conseqüentemente, para o alcance das metas coletivas. Se a GPT não possui parte fixa, sendo toda ela variável na proporção do alcance das metas institucionais e da avaliação de desempenho individual, não se vislumbra parcela possível de ser percebida pelo servidor licenciado porque, não obstante aferido o desempenho institucional, para esse desempenho o servidor não contribuiu. Se uma determinada gratificação tem para si previstos critérios de avaliação que não podem ser atendidos por aquele que está afastado das suas funções, ainda que legitimamente, tem-se descumprida condição essencial para fazer jus à vantagem, o que retira a possibilidade do seu deferimento.

Não se desconhece a existência de precedentes jurisprudenciais em sentido contrário a esta orientação, fundados em interpretação divergente conferida ao artigo 27 da Constituição Estadual, na redação anterior à Emenda Constitucional nº 78/2020. Nada obstante, tais fundamentos, *mutatis mutandis*, aliados à disposição expressa do artigo 80, incisos I e II, da LCE nº 10.098/1994, de cuja aplicação adrede se tratou, legitimam a compreensão no sentido de que, sendo a GTP integrante da remuneração do servidor, a ausência de efetividade deste, decorrente do descumprimento injustificado de metas de teletrabalho, ainda que parcial, impõe o desconto proporcional da parcela.

Lado outro, quanto ao Desempenho Individual, correspondente a 20% da GPT, observa-se que o supracitado art. 2º da Portaria DETRAN/RS nº 207/2018 expressamente o vincula a dois indicadores objetivos, também associados ao cumprimento de metas e à efetividade, nas seguintes letras:

Art. 2º O **Desempenho Individual** representa 20% do valor da GPT, obedecendo a seguinte composição:

I – a **Avaliação de Desempenho do servidor** efetuada trimestralmente pela chefia e limitada a 10% do Desempenho Individual;

II – a **efetividade trimestral do servidor**, representando 10% do Desempenho Individual.

Em relação à avaliação de desempenho prevista no inciso I, o servidor fará jus à parcela proporcional à pontuação atribuída pela chefia (arts. 8º e 10 e Anexo I da referida Portaria), que deverá considerar na referida avaliação, à evidência, o descumprimento injustificado das metas individuais de produtividade do teletrabalho. Registra-se que o servidor que, no trimestre, não atingir o mínimo de 50% do total de pontos da avaliação, não terá direito ao recebimento da referida parcela (art. 10, § 2º, I, da Portaria DETRAN/RS nº 207/2018).

Quanto à efetividade trimestral do servidor, o artigo 9º da referida Portaria dispõe que:

“Art. 9º. O servidor fará jus à parcela de efetividade se contar com atividade laboral de no

mínimo 60 (sessenta) dias no trimestre, sendo que no último trimestre avaliativo deverá computar no mínimo 59 (cinquenta e nove) dias em atividade laboral."

Assim, como a efetividade do servidor é aferida pelo atingimento das metas individuais de teletrabalho, o seu descumprimento injustificado pode afetar a contabilização de dias de atividade laboral, o que, por conseguinte, irá refletir nos 10% correspondentes à parcela de efetividade da GPT.

Portanto, o descumprimento das metas de teletrabalho tem o condão de gerar reflexos na Avaliação de Desempenho Individual prevista no art. 2º da Portaria DETRAN/RS nº 207/2018 (20% da GPT), condicionado, todavia, à avaliação da chefia imediata no caso da parcela prevista no inciso I do referido artigo (até 10%). Em relação à parcela de efetividade trimestral (inciso II), por ter sido fixado critério objetivo (número de dias mínimos a serem computados) na referida Portaria, não haverá margem de discricionariedade nessa avaliação, que deverá observar os registros de efetividade.

Quanto às demais vantagens que eventualmente possam compor a remuneração do servidor em teletrabalho, será necessário avaliar, na casuística, conforme a natureza da vantagem recebida pelo servidor, eventual incompatibilidade com o desconto decorrente do cumprimento injustificado das metas individuais, que, em regra, deve incidir de modo amplo (na remuneração), ante a ausência de especificação ou ressalvas quanto a vencimento ou vantagens remuneratórias pelo artigo 80, I e II, da LCE nº 10.098/1994 e § 5º do art. 2º do do Decreto Estadual nº 56.536/2022.

Por fim, registra-se que, além de desconto na remuneração, o descumprimento injustificado de metas autoriza o desligamento do servidor do regime de teletrabalho e, por acarretar ausência de registro de frequência, pode configurar falta não justificada, inassiduidade, ausências excessivas ao serviço e/ou abandono de cargo, com reflexos no direito de férias e consequências disciplinares, nos termos estabelecidos na LCE nº 10.098/94 (art. 76, art. 191, IV e V). Nos casos em que o atingimento parcial não implicar o lançamento de falta não justificada, mas sim o registro de frequência parcial do servidor em cada dia (atraindo-se a hipótese do art. 80, II, do Estatuto, como admitido no caso dos autos), igualmente se impõe que, respeitados os prazos legais, seja apurada a responsabilidade funcional, na forma já preconizada no Parecer nº 10.449/1994, verbatim:

Efetivamente, prevêm o artigo 177 e 178 da Lei C. nº 10.098, versando sobre o regime disciplinar do exercente da função, que:

"Art. 177 - são deveres do servidor:

I - ser assíduo e pontual ao serviço;

...

V - observar as normas legais e regulamentares.

..."

"Art. 178 - Ao servidor é proibido:

III - ausentar-se do serviço durante o expediente sem prévia autorização do chefe imediato;

....

XXIV - proceder de forma desidiosa;"

O comportamento do servidor que enfrente a disciplina genérica inserida nos deveres e proibições acima enunciados concorre para a aplicação de penas disciplinares que serão infligidas considerando-se, inclusive, as circunstâncias agravantes ou atenuantes bem

como os antecedentes funcionais.

(...)

Destarte, interpretar-se que o artigo 80, item II, da Lei C. 10.098, admitiria uma hipótese de redução eventual de jornada de trabalho, a critério do servidor público, mediante "desconto" proporcional da remuneração, implica no descumprimento frontal dos princípios constitucionais regentes da Administração Pública, mais diretamente os da legalidade e moralidade.

O indicado artigo 80, II, LC nº 10.098 diz, como está claro dos seus termos, que as horas não trabalhadas não serão remuneradas. O servidor que incorrer na prática constante do comportamento descrito descumpra deveres funcionais, como os de ser assíduo e pontual e os de observar as normas legais e regulamentares, assim como viola proibição de se ausentar do trabalho durante o expediente e procede de forma desidiosa. Em razão de tais circunstâncias previamente descritas na competente lei, sujeita-se o agente a sanções disciplinares, que serão tão mais rigorosas quanto maior for a incidência da violação aos deveres e proibições legais.

Vale dizer, o descumprimento parcial e de modo injustificado das metas de teletrabalho é passível, em tese, de infração aos deveres funcionais esculpido no artigo 177, I, III, V e VI, bem como à proibição arrolada no artigo 178, XXIV, da LCE nº 10.098/1994, merecendo apuração.

Ante o exposto, delineiam-se as seguintes conclusões:

- a. a efetividade dos servidores em regime de teletrabalho é apurada pela verificação e certificação do cumprimento das metas do Plano de Trabalho, cabendo à Administração proceder aos respectivos descontos remuneratórios no caso de descumprimento injustificado daquelas metas (art. 2º, II e § 5º, do Decreto Estadual nº 56.536/2022);
- b. o cumprimento das metas individuais de produtividade será equivalente ao da jornada de trabalho para fins de efetividade, devendo a frequência do servidor ser registrada de forma proporcional àquela, de modo que o descumprimento ou cumprimento parcial injustificado imporá o respectivo desconto remuneratório. Precedente do Tribunal de Contas da União;
- c. inexistindo regramento específico, é cabível a aplicação do mesmo índice percentual concernente ao descumprimento parcial e injustificado das metas individuais aos registros de efetividade e ao desconto na remuneração, preservando-se a proporcionalidade entre as metas mensais atingidas, a efetividade e a remuneração;
- d. a ausência de efetividade no teletrabalho pode ser registrada por meio do desconto em horas, distribuídas em todos os dias úteis da jornada de trabalho a que estaria submetido o servidor caso em regime presencial estivesse, com desconto na parcela da remuneração diária de forma proporcional às metas não cumpridas, nos moldes do disposto no art. 80, II, da LCE 10.098/94;

- e. caso o desconto não tenha sido realizado de forma tempestiva, é recomendável a prévia ciência do servidor acerca da necessidade de devolução dos valores retroativos, com oportunização de contraditório e ampla defesa, bem como seja observado o limitador previsto no art. 82 da LCE 10.098/94 (parcelas mensais não excedentes a 30% da remuneração);
- f. em regra, o desconto deverá abranger todas as parcelas integrantes da remuneração, observados o conceito do artigo 79 e o rol do artigo 85, ambos da LCE n° 10.098/1994, incluindo-se a parcela da Gratificação de Produtividade de Trânsito (GPT), prevista no artigo 4° da Lei Estadual n° 13.366/2010, correspondente ao desempenho institucional (que representa 80% da composição da GPT);
- g. relativamente à parcela da GTP correspondente ao desempenho individual, a aferição e pagamento deverão observar o regramento específico, constante da Portaria DETRAN/RS n° 207/2018.

Por fim, cumpre registrar que a presente manifestação possui natureza estritamente jurídica, não tendo o condão de cancelar opções técnicas adotadas pela Administração, nem de emitir juízo de conveniência e oportunidade.

É o parecer.

Porto Alegre, 08 de agosto de 2023.

Aline Frare Armborst,
Procuradora do Estado.

Aline Fayh Paulitsch,
Procuradora do Estado.

NUP 00100.000609/2022-74

PROA 20/1244-0007030-0



Documento assinado eletronicamente por ALINE FRARE ARMBORST, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 9690 e chave de acesso eb6ff7e3 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): ALINE FRARE ARMBORST, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 17:07. Número de Série: 9175295456435510057. Emissor: AC VALID BRASIL v5.



ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL
PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO

NUP 00100.000609/2022-74

PROA 20/1244-0007030-0

PARECER JURÍDICO

O **PROCURADOR-GERAL DO ESTADO**, no uso de suas atribuições, aprova o **PARECER** da **CONSULTORIA-GERAL/ASSESSORIA JURÍDICA E LEGISLATIVA**, de autoria das Procuradoras do Estado ALINE FRARE ARMBORST e ALINE FAYH PAULIST, cujas conclusões adota para responder a **CONSULTA** formulada pelo Departamento Estadual de Trânsito - DETRAN/RS.

Restitua-se à Procuradoria Setorial junto à Secretaria da Segurança pública.

PROCURADORIA-GERAL DO ESTADO, em Porto Alegre.

EDUARDO CUNHA DA COSTA,

Procurador-Geral do Estado.

A consulta ao processo eletrônico está disponível em <https://supp.pge.rs.gov.br> mediante o fornecimento do Número Único de Protocolo (NUP) 00100000609202274 e da chave de acesso eb6ff7e3



Documento assinado eletronicamente por EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br), de acordo com os normativos legais aplicáveis. A conferência da autenticidade do documento está disponível com o código 9715 e chave de acesso eb6ff7e3 no endereço eletrônico <https://supp.pge.rs.gov.br>. Informações adicionais: Signatário (a): EDUARDO CUNHA DA COSTA, com certificado A1 institucional (supp.pge.rs.gov.br). Data e Hora: 08-08-2023 19:26. Número de Série: 9175295456435510057. Emissor: AC VALID BRASIL v5.