

MMA/IBAMA/SEDE - PROTOCOLO  
Documento - Tipo: *Requerimento*  
Nº. 02001.0 03 *860/2016-96*  
Recebido em: 3/2/2016  
*Maciel*  
Assinatura

**EXCELENTÍSSIMA SENHORA DIRETORA DE PLANEJAMENTO,  
ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA DO INSTITUTO BRASILEIRO DO MEIO  
AMBIENTE E DOS RECURSOS NATURAIS RENOVÁVEIS, IBAMA**

Matéria: Interstício para progressão funcional.  
Servidores ingressos na Carreira nos anos de 2012  
e 2013. Inexistência de avaliação de desempenho.  
Correção do atraso na progressão. Efeitos  
retroativos.

**ASSOCIAÇÃO DOS SERVIDORES DA CARREIRA DE  
ESPECIALISTA EM MEIO AMBIENTE E DO PLANO ESPECIAL DE  
CARGOS DO MMA E DO IBAMA – PECMA, NO DISTRITO FEDERAL,  
ASIBAMA-DF, CNPJ n. 26.444.075/0001-55, com sede no SCEN, Trecho 02,  
Edifício Sede do IBAMA, Brasília/DF, vem, respeitosamente, por seus advogados,  
com fulcro nos artigos 104 e 105 da Lei n. 8.112/90 e na Lei n. 9.784/99, apresentar**

### **REQUERIMENTO ADMINISTRATIVO**

para pleitear a revisão da progressão funcional dos servidores ingressos na  
Carreira de Especialista em Meio Ambiente nos anos de 2012 e 2013.

*JA*

Em 11 de janeiro de 2002, foi editada a Lei n. 10.410, que criou e disciplinou a carreira de Especialista em Meio Ambiente. A nova estrutura remuneratória abrangiu os cargos de pessoal do Ministério do Meio Ambiente (MMA), do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis (IBAMA) e, posteriormente, do Instituto Chico Mendes de Conservação e Biodiversidade (ICMBio), criado pela Lei n. 11.516, de 28 de agosto de 2007.

Para o que ora importa, cumpre transcrever o artigo 25 da citada lei, que trata da progressão funcional dos servidores:

Art. 25. Enquanto não forem implementados os procedimentos previstos nesta Lei, a progressão funcional e a promoção submetem-se exclusivamente a interstício de 1 (um) ano.

Da leitura desse dispositivo legal, depreende-se que os integrantes da Carreira de Especialista em Meio Ambiente, após 1 (um) ano de exercício, submeter-se-iam à progressão funcional e/ou à promoção. Ou seja, a cada ano de exercício de suas atribuições, os servidores deveriam passar para um padrão imediatamente superior, ou para a classe e padrão superiores, a depender da posição ocupada, e perceberiam, conseqüentemente, maior remuneração.

Com isso, a cada aniversário de ingresso do servidor na Carreira de Especialista em Ambiente, ele deveria ter progressão funcional ou promoção. Por exemplo, caso tenha entrado em exercício em 05 de outubro de 2012, o Analista Ambiental deveria passar para o padrão superior em 05 de outubro de 2013.

A regulamentação dos critérios e dos procedimentos para a progressão e a promoção aludida no artigo 25 da Lei n. 10.410/2002 ocorreu apenas com a edição do Decreto n. 8.158, em 18 de dezembro de 2013, posteriormente, substituído pelo Decreto n. 8.423, de 30 de março de 2015.

Esse último ato normativo, além de trazer esclarecimentos conceituais e especificar as regras de movimentação na Carreira, disciplinou o interstício e o cômputo de requisitos mínimos para a progressão funcional e para promoção. Estabelecem os artigos 4º e 5º do citado Decreto:



Art. 4º O desenvolvimento do servidor na carreira de Especialista em Meio Ambiente e no PECMA observará os seguintes requisitos:

I - para fins de **progressão funcional**:

- a) **cumprimento do interstício de um ano de efetivo exercício em cada padrão; e**
- b) **resultado igual ou superior a setenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para progressão; e**

II - para fins de promoção:

- a) cumprimento do interstício de um ano de efetivo exercício no último padrão de cada classe;
- b) resultado igual ou superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para promoção;
- c) participação em eventos de capacitação com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos na forma do Anexo; e
- d) para os servidores integrantes do PECMA, a existência de vaga na classe imediatamente superior.

Art. 5º **O interstício necessário para a progressão funcional e a promoção disposto na alínea "a" dos incisos I e II do caput do art. 4º será computado em dias e contado da data de entrada em exercício do servidor no cargo.**

(Grifos aditados)

Percebe-se do transcrito que o Decreto n. 8.423/2015 observou a Lei da Carreira e manteve o período de 1 (um) ano para a progressão e para a promoção. O ato regulamentador também consolidou o entendimento de que **cada interstício deverá ser contabilizado da data de entrada do servidor no cargo** e não em uma data fixa.

Com o objetivo de revisar as progressões e as promoções funcionais dos servidores e adequá-las aos normativos em vigência, essa Diretoria de Planejamento, Administração e Logística (DIPLAN) editou o Ofício DIPLAN Nº 10, de 21 de janeiro de 2016, cujo teor segue transcrito:

Informamos que em conformidade com o disposto na Lei nº 13.026/14, de 3 de setembro de 2014 e no Decreto nº 8.423/15, de 30 de março de 2015, a CGREH está alterando o marco temporal para efeito de progressão funcional e promoção dos servidores do IBAMA, corrigindo o início da contagem de tempo de serviço para a data de entrada em exercício no cargo.

Para o cálculo da contagem do tempo de serviço foram considerados os critérios a seguir, de acordo com a legislação vigente:

- 1 (um) ano de efetivo exercício em cada padrão;
- resultado mínimo de 70% para progressão funcional e 80% para promoção da nota da Avaliação de Desempenho Individual no período;
- servidores que estavam em afastamento para realização de cursos de pós-graduação lato sensu, mestrado ou doutorado, na vigência do Decreto nº 8.158, de 18 de dezembro de 2013;
- ocorrências funcionais que suspendem nas ausências e nos afastamentos (para consultar quais são as ocorrências funcionais [clique aqui](#)).

Os acertos financeiros referentes aos exercícios anteriores serão pagos na forma da Portaria Conjunta nº 02/SEGEP/SOF, de 30 de novembro de 2012 e precedidos de abertura de processo administrativo pela Coordenação-Geral de Recursos Humanos.

Após a realização dos cálculos, a Coordenação-Geral de Recursos Humanos entrará em contato com os servidores para apresentação da documentação descrita na referida Portaria Conjunta e demais providências.

**Por fim, vale salientar que essa revisão não abrange os servidores recém-ingressos pelos concursos públicos realizados entre 2012 e 2013, uma vez que já foram aplicados todos os requisitos da legislação vigente. (grifos aditados)**

Como se observa, a DIPLAN entendeu que a revisão não deveria abranger os servidores que ingressaram na Carreira de Especialista em Meio Ambiente a partir de 2012, uma vez que a situação funcional deles, supostamente, já estaria de acordo com a legislação que rege a matéria.



No entanto, a situação desse grupo de servidores recém-ingressos na Carreira ainda não está regularizada. Aqueles que tomaram posse em seus cargos após outubro de 2012, não foram submetidos à avaliação de desempenho individual, de forma que não preencheram o requisito constante na alínea "b" do inciso I do art. 4º da Decreto n. 8.423/2015 para fins de progressão funcional.

Isso porque, conforme estabelece a Portaria n. 249 do Ministério do Meio Ambiente (MMA), de 12 de julho de 2011, o processamento do ciclo avaliativo dos servidores da Carreira de Especialista em Meio Ambiente ocorre no mês de junho de cada ano, como se observa do art. 6º abaixo:

Art. 6º As avaliações de desempenho individual e institucional referente à GDAEM serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º Os ciclos de avaliação terão início em 1º de junho de cada ano e término em 31 de maio do ano subsequente.

§ 2º As avaliações serão processadas no mês de junho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de julho de cada ano.

E, para que os servidores possam ser avaliados individualmente, eles devem ter permanecido em exercício por, no mínimo, 2/3 (dois terços) do período do ciclo avaliativo, ou seja, por 8 (oito) meses, conforme se depreende do art. 14 daquela mesma Portaria:

Art. 14. A avaliação individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício das atividades relacionadas ao Plano de Trabalho por, no mínimo, 2/3 (dois terços) de um período completo de avaliação.

Em virtude disso, o servidor que tomou posse no cargo público, por exemplo, em novembro de 2012, ainda não havia completado 8 (oito) meses de efetivo exercício quando ocorreu a avaliação de desempenho do ano



seguinte, junho de 2013. Assim, esse servidor apenas foi avaliado em junho de 2014 e, por conseguinte, alcançou a progressão funcional em julho de 2014, **1 (um) ano e 8 (oito) meses após o ingresso na Carreira.**

Apesar de os servidores recém-ingressos alcançarem um dos 2 (dois) requisitos previstos no Decreto n. 8.423/2015, por estarem em efetivo exercício por, pelo menos, 1 (um) ano, não preenchem o segundo critério previsto no Decreto, que é obter resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para progressão.

**Dessa forma, a situação funcional dos servidores recém-ingressos permanece em desacordo com a Lei n. 10.410/2002 e com o Decreto n. 8.423/2015, pois sempre serão progredidos com atraso e em data diversa daquela de entrada em exercício no respectivo cargo.**

Isso representa violação aos princípios constitucionais da legalidade e da isonomia, além de implicar enriquecimento ilícito da Administração.

A Administração Pública só deve agir com estrita observância aos mandamentos legais. Muito embora a Lei da Carreira seja clara, ela não é inteiramente aplicada pela Administração, que fixou a realização de avaliações de desempenho individual apenas 1 (uma) vez por ano, exclusivamente no mês de junho, e determinou que tão somente os servidores que estivessem em exercício por, pelo menos, 8 (oito) meses, poderiam dela participar.

Isso impede que diversos servidores possam alcançar a progressão na data em que entraram em efetivo exercício, como previsto na Lei n. 10.410/2002. Há, portanto, ofensa ao princípio constitucional da legalidade, insculpido no art. 37, *caput*, da Constituição da República (CR), segundo o qual: “*A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência e, também, ao seguinte (...):*”.

Está presente, também, violação ao princípio da isonomia, consagrado no artigo 5º, *caput*, da CR, pois, em razão do desrespeito ao interstício, servidores que entraram em exercício em datas distintas progrediram pela primeira vez na mesma época. É o caso de Analistas Ambientais que ingressaram

na Carreira em novembro de 2012 e em fevereiro de 2013. Apesar de terem 4 (quatro) meses de diferença de atuação, ambos passaram para o padrão imediatamente superior em julho de 2014.

Desse modo, servidores com tempo sensivelmente inferiores de exercício efetivo dos respectivos cargos progrediram na mesma data em que os servidores que têm mais tempo de ocupação da função e cujo interstício já havia sido satisfeito. É dizer, servidores em situações jurídicas notadamente diversas receberam o mesmo tratamento da Administração, em manifesto prejuízo aos mais antigos.

Esse comportamento consubstancia nítido enriquecimento ilícito, vedado pelo artigo 884 do Código Civil (CC): *“Aquele que, sem justa causa, se enriquecer à custa de outrem, será obrigado a restituir o indevidamente auferido, feita a atualização dos valores monetários”*.

Por certo, a incorreta contagem do tempo de interstício para esses servidores lhes causa prejuízos injustos, eis que a Administração, embora se beneficie dos resultados, esquivava-se de sua obrigação de remunerá-los corretamente.

**Saliente-se que não se busca a alteração da Portaria nº 249/2011 do MMA**, que estabelece um entrave à efetivação da primeira progressão dos recém-ingressos, pois impede que os servidores que não tenham completado 8 (oito) meses de efetivo exercício participem da avaliação de desempenho individual e, portanto, possam progredir na Carreira.

**A solução mais plausível encontrada para que a situação relatada possa ser corrigida, sem prejuízos aos servidores, nem à Administração, é a atribuição de efeitos retroativos à primeira avaliação de desempenho** realizada pelos servidores que ingressaram na Carreira por meio dos concursos públicos realizados em 2012 e 2013.

Dessa feita, a Administração não terá de rever o procedimento interno estabelecido para a efetivação dos ciclos avaliativos. Poderá prosseguir com o procedimento já adotado quando da edição da Portaria nº 249/2011 do MMA.



Por sua vez, os recém-ingressos não serão lesados, pois, assim que puderem realizar a avaliação de desempenho individual, caso atinjam a pontuação necessária, alcançarão a progressão de imediato, porquanto já completaram 1 (um) anos de efetivo exercício. Os efeitos financeiros serão percebidos retroativamente à data em que ingressaram na Carreira, de forma que inexistirá prejuízo financeiro, apenas adiamento do pagamento.

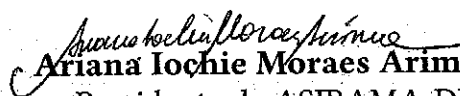
Desse momento em diante, todas as outras progressões desses servidores poderão ocorrer em data coincidente com o aniversário de ingresso na Carreira, em respeito à Lei n. 10.410/2002 e ao Decreto n. 8.423/2015.

**Caso a solução sugerida seja adotada, todas as violações constitucionais e legais ora apontadas serão sanadas.**

É em face dessa situação que a ASIBAMA/DF apresenta esse requerimento administrativo, com o abaixo-assinado que segue em anexo, para que as progressões/promoções dos servidores novatos também sejam revistas, de forma que sejam atribuídos efeitos retroativos à primeira avaliação de desempenho individual realizada e viabilizada a progressão desses servidores em data correspondente à de entrada em efetivo exercício.

Nesses termos, espera deferimento.

Brasília, 20 de fevereiro de 2016.

  
**Ariana Iochie Moraes Arimura**  
Presidente da ASIBAMA-DF



## **REQUERIMENTO À COORDENAÇÃO-GERAL DE RECURSOS HUMANOS DO IBAMA**

À

**Sra. Tânia Mara de Lima Moura**  
Coordenadora-Geral de Recursos Humanos do Ibama  
SCEN Trecho 2, Bl. A, Ed. Sede do Ibama  
Brasília – DF

**Assunto:** Adequação do ciclo avaliativo de desempenho individual dos Analistas Ambientais que ingressaram no Ibama em novembro e dezembro de 2013.

### **INTRODUÇÃO**

A equipe dos 100 (cem) Analistas Ambientais aprovados no Concurso Público realizado pelo IBAMA no período compreendido entre o segundo semestre de 2012 e o primeiro semestre de 2013 tomou posse e entrou em exercício, neste Instituto, nos meses de novembro e dezembro de 2013, tendo dessa forma completado 1 (um) ano de efetivo exercício no final de 2014.

Considerando esse período trabalhado, existia a expectativa da progressão funcional, conforme o previsto na Lei nº 10.410, 11 de janeiro de 2002. Contudo, fomos informados que não poderíamos progredir visto que não havíamos sido avaliados. A razão era que, em maio de 2014, nós, os servidores admitidos no fim de 2013, ainda não havíamos completado 8 (oito) meses de exercício e, dessa forma, só seríamos avaliados em maio/junho de 2015, com efeitos financeiros a partir de julho deste ano.

Dessa forma, observa-se um descompasso entre a data indicada para a progressão e o sistema de avaliação adotado pelo Ibama, fato este que causa uma postergação de aproximadamente 7 (sete) meses para a progressão daqueles que entraram em exercício no final de 2013. Tal fato causa prejuízo financeiro mensal relevante a cada um dos servidores que já contam com tempo hábil para progredir, mas que ainda não foram avaliados.

Nesse contexto, vimos requerer que esta Coordenação adote providências no sentido de adequar o ciclo avaliativo de desempenho individual do Ibama, de forma a resguardar a possibilidade, por direito, dos servidores progredirem após o cumprimento do primeiro ano de efetivo exercício, conforme determina a lei, mas estão impossibilitados devido a questões burocrático administrativas.

### **DAS RAZÕES E DO DIREITO**

---

A Lei nº 10.410/2002, que cria e disciplina a Carreira de Especialista em Meio Ambiente, incluindo o cargo de Analista Ambiental, define em seu art. 15 as regras para o desenvolvimento do servidor na carreira, cuja materialização ocorre através da progressão e da promoção funcional, conforme segue:

*Art. 15. O desenvolvimento do servidor nos cargos da Carreira de Especialista em Meio Ambiente de que trata o art. 1º desta Lei observará as seguintes regras:*

*I- para fins de progressão funcional:*

*a) cumprimento do interstício de 1 (um) ano de efetivo exercício em cada padrão; e*

*b) resultado igual ou superior a 70% (setenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para progressão; (Grifo nosso)*

Depreende-se do conteúdo do supracitado artigo que existem dois requisitos básicos para a progressão: 1º - ter cumprido um ano de efetivo exercício e, 2º - dentro desse um ano, ter sido avaliado, obtendo-se resultado igual ou superior a 70% do limite máximo da pontuação. Contudo, resta assentado que o direito do servidor ser avaliado no *interstício considerado para a progressão* depende do órgão no qual ele é lotado, portanto, é imperativo que o órgão realize essa avaliação.

A avaliação de desempenho é tratada na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, que dispõe sobre o primeiro ciclo avaliativo:

*Art. 140. Fica instituído sistemática para avaliação de desempenho dos servidores de cargos de provimento efetivo e dos ocupantes dos cargos de provimento em comissão da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, (...).*

*Art. 150. O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses, à exceção do primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste artigo. (Grifo nosso)*

Por sua vez, o Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010, regulamenta a Lei nº 11.784/2008, e dispõe:

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

*§1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:*

*(...)*

*§5º O primeiro ciclo de avaliação terá início trinta dias após a data de publicação das metas de desempenho, a que se refere o §1º do art. 5º, exceto nos casos em que a legislação específica da gratificação dispuser de forma diversa.*

*§6º O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste ato gerará efeitos financeiros a partir da publicação do ato a que se refere o §2º do art. 5º, ou na data estabelecida na lei específica de cada gratificação de desempenho.*

(...)

Art.11. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho a que se refere o art. 6º, por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação. (Grifo nosso)

Além disso, a Portaria nº 249 de 12/07/2011 do MMA – Ministério do Meio Ambiente estabelece os critérios e procedimentos específicos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Especialista Ambiental - GDAEM, devida aos servidores ativos efetivos do Quadro de Pessoal do Instituto Brasileiro do Meio Ambiente e dos Recursos Naturais Renováveis – Ibama, dispondo:

*Art. 6º As avaliações de desempenho individual e institucional referente à GDAEM serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.*

*§ 1º Os ciclos de avaliação terão início em 1º de junho de cada ano e término em 31 de maio do ano subsequente.*

*§ 2º As avaliações serão processadas no mês de junho e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês de julho de cada ano.*

Observa-se que a Lei nº 11.784/2008 e o Decreto nº 7.133/2010 não determinam que o ciclo avaliativo seja realizado em um período fixo, conquanto a Portaria do MMA fixe esse período do ciclo avaliativo. Dessa forma, a norma infralegal criou um dispositivo, o ciclo avaliativo fixo, que acarreta na perda do direito legal de alguns servidores do Ibama progredirem ao final de 1 (um) ano de efetivo exercício. Ademais, esse dispositivo cria uma diferença de tratamento entre servidores integrantes da mesma carreira.

**A regra atual, com período avaliativo fixo e único a cada ano, resulta em tempos diferentes de progressão para servidores que entraram em exercício em meses diferentes.**

Por exemplo, um servidor que tenha entrado em exercício em novembro ou dezembro do ano  $x^1$ , como é o caso dos servidores admitidos em Novembro/Dezembro de 2013, chegará ao término do primeiro período avaliativo em maio do ano  $x^2$ , com 6 (seis) meses de efetivo exercício, logo, pela normativa do Ibama, esse servidor ainda não estará apto a ser avaliado por não possuir oito meses de exercício. Como não há outro momento no ano para ser avaliado, isso somente ocorrerá em maio/junho do ano  $x^3$ , após 18 meses de efetivo exercício, e passados seis meses de já ter cumprido o interstício legal para a progressão de 12 meses de efetivo exercício.

Dessa forma, na prática esses servidores perdem o direito de serem avaliados no interstício considerado para a progressão, de um ano, conforme determina a Lei nº 10.410/2002 em seu art. 15, inciso I, alínea b.

Por outro lado, um servidor que entre em exercício no mês de maio já poderá ser avaliado no

primeiro ciclo avaliativo, em maio do ano seguinte, e poderá progredir no interstício considerado correto para progressão, em um ano.

Entende-se assim que a forma como o Ibama vem conduzindo a política de avaliação de desempenho individual prejudica alguns servidores e cria “privilegiados” (aqueles que conseguem progredir no tempo determinado pela lei). Acreditamos que tal prática fere a isonomia que deveria existir entre os servidores ocupantes do mesmo cargo. Nosso entendimento é que todos devem ter o direito de progredir após completar 1 (um) ano de efetivo exercício.

Importante ressaltar que o prejuízo àqueles que entram em meses cuja contagem de tempo de serviço não lhes permite serem avaliados com 1 (um) ano é estendido até a sua aposentadoria, pois esses estarão sempre defasados alguns meses na classe e padrão no qual deveriam estar. Ainda, para fins de aposentadoria, teriam que contribuir com mais tempo de serviço para acumular o mesmo vencimento em relação aos servidores que conseguiram fazer sua primeira progressão após 1 (um) ano de efetivo exercício.

Apresenta-se abaixo uma estimativa das perdas individuais mensais, de um servidor com GQ I, que tomou posse e entrou em exercício em novembro de 2013, como é o caso da maioria dos Analistas Ambientais aqui mencionados:

<b>REMUNERAÇÃO SEM E COM PROGRESSÃO PARA UM ANALISTA A1</b>		
<b>Histórico</b>	<b>Valor Sem Progressão</b>	<b>Valor com Progressão</b>
Vencimento Básico	R\$ 4.261,65	R\$ 4.410,81
GDAEM-GR.DES.AT.ESP.AMBIENTAL	R\$ 3.040,80	R\$ 3.907,00
Auxílio-Alimentação	R\$ 373,00	R\$ 373,00
GQ I – GRAT. DE QUALIFICAÇÃO AT	R\$ 319,00	R\$ 333,00
<b>TOTAIS</b>	<b>R\$ 7.994,45</b>	<b>R\$ 9.023,81</b>
<b>Diferença Mensal</b>	<b>R\$ 1.029,36</b>	
<b>Diferença Relativa a 7 Meses sem Progressão</b>	<b>R\$ 7.205,52</b>	

Verifica-se, de acordo com a descrição acima, que servidores admitidos no final do ano de 2013 perderão aproximadamente R\$ 7.205,52 (sete mil e duzentos e cinco reais e cinquenta e dois centavos), valor esse que pode variar conforme as Gratificações de Qualificação de cada Analista.

Dessa situação, parece-nos que o Ibama retarda, por um período longo, os pagamentos dos valores relativos à progressão funcional, assemelhando-se aos casos de enriquecimento ilícito por parte da Administração Pública, já que o servidor tem direito à avaliação, tendo a oportunidade de progredir e está sendo impedido por questões meramente administrativas e falta de interesse em resolver uma situação que causa prejuízo, desgaste e provavelmente futuras ações judiciais.

**DO PEDIDO**

Diante do exposto, nós, abaixo-assinados, requeremos que a Diretoria de Planejamento Administração e Logística (DIPLAN), por meio da Coordenação-Geral de Recursos Humanos do Ibama:

1. Proceda à avaliação de desempenho individual referente ao primeiro interstício de um ano de efetivo exercício dos analistas ambientais do último concurso;
2. Efetue o pagamento retroativo relativo aos valores referentes à progressão desde a data que o servidor completou 1 (um) ano de exercício até a data da avaliação, daqueles que, após a avaliação, estejam aptos a progredir;
3. Efetue o pagamento retroativo referente à diferença da GDAEM não recebida em decorrência de não termos sido avaliados desde a data que o servidor completou 1 (um) ano de exercício;
4. Adote providências no sentido de adequar o ciclo avaliativo de desempenho individual do IBAMA, visando resguardar a legalidade e o direito dos servidores de serem avaliados logo após 1 (um) ano de efetivo exercício.

Nomeamos a Associação dos Servidores de Carreira de Especialista em Meio Ambiente e do PECMA, no DF - ASIBAMA-DF, CNPJ 26.444.075/0001-55, como nossa representante, caso V.Ex<sup>a</sup> necessite de outras informações.

Brasília, 06 de maio de 2015.

Atenciosamente,

Equipe de Analistas Ambientais abaixo assinado  
Com Posse e exercício no final de 2013

---

## Assinaturas dos Analistas Ambientais do Ibama do concurso de 2013:

Nome Completo	CPF
Thaynara Marina Costa Cruz	003.858.191-45
Letícia A. Pires	682.900.392-04
Breno de Castro Barbosa	031.001.761-03
Monica Vesques M. Pereira	346.230.388-07
Carla Mariane Costa Pozzi	065.925.259-63
Carlos Augusto Marchi Junelli	071.899.686-01
Clara Wanderlândia Silva Aragão	029.502.593-08
Paula Ribeiro Coelho	061.927.356-97
Nadja Bezerra Guimarães Siffert	719.528.961-34
Leandro Garcia Santos Kneis	059.277.621-54
Marcus Vinicius Gomes de Brito	957.095.331-49
Carlo Montalvão Lima	000.985.561-00
DIEGO DA SILVA SIQUEIRA	097.879.437-01
Tassiane Garcia Peinado	324.801.508-01
Patrícia Gomes de Lima	028.237.731-00
Tamy Floriel Sassi	018.312.011-60
Euclides Ferreira de Albuquerque	029.533.853-98
Bernardo Braga Colinto	011.766.041-80
Homero Augusto dos Santos	018.728.511-46
Eduardo Luiz de Souza Soares	015.577.051-94
Helaine D. Barreto	291.095.391-21
Olivia Padilha Fonseca	024.845.291-02
Camilla de Carvalho Longo	721.489.001-10
Natalia de Alencar Afonso	021.171.581-61
Marília Serena Porto Sotero	014.342.381-99
Lauro Alafim Carchia	000.110.191-90
Almeida Freire de Miranda Copalcante	054.907.867-36
Henrique Breda Anakalla	725.845.301-63
Ricardo Viga E Silva	067.406.836-03
Henrique da Rocha Nunes de Castro	352.001.868-38
Heliton Fernandes do Carmo	024.727.271-00
Barbara Luciana da Conceição	033.289.585-23
Uma Cailda Rezende Reis	639.721.195-72

Nome Completo	CPF
Daniela Nequeira Borges	077.608.556-56
LEANDRO DE OLIVEIRA BORGES	994.835.721-34
Ana Lívia e Pablos Brito	002506091-00
Luciana Luz Caitano	073.543.896-93
Letícia Meneghel Tomica	122.335.817-84
Thais Carol Sampaio	996.614.621-00
Flávia Elizabeth de Castro Viana Silva	054.389.446-01
Bruno Felipe Mello	059.887.466-67
Frequelene Aguiar Gonçalves	027549291-50
Simone Soares Selgado	727.313.971-87
Márcia Nequeira da Gama Campos	309.224.368-43
Silvia Guimarães de Medeiros	019.562.191-37
Roberto Rodrigues de Oliveira	017.795.771-92
Juliana Ribeiro Rocha	019.358.231-75
Ricardo Campos da Nóbrega	120.096.361-04
Filipi Rogério Silva	340.558.228-80
Rafael Caroline A. Landula	578.688.161-04
Diogo da Costa Ferreira	996.610.201-91
Marco Aurélio Lessa Villele	346.239.098-48
Marciane Felles Dunsodré	015.519.436.46
Fernando de Souza	510.168.001-00
GISELLE BIANCA SILVA FRAGA	012.182.601-57
Vinícius Arthur Demoi	373.720.158-71
Hugo Loss	00332878139
Mathias F. Datter	124.069.167-07
Alberto Souza de Araújo Júnior	004.011.856-80
Olivia Helena Cunha Silveira	018.695.801-33
Isarina de Souza Cunha	042.854.876-83
Gabriel Moura Schreiner	004.308.960-77
Felipe de Carvalho Cid	112.710.957.00
Daniela Medeiros Martins	702.210.901-00 (analista Adm.)
Raphael Souza de Melo	041.551.851.88 (Téc. Adm.)
Igor de Brito Silva	280.347.488-38