



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 9.366, DE 8 DE MAIO DE 2018

Regulamenta os critérios e os procedimentos específicos para o desenvolvimento dos servidores nos cargos das Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, **caput**, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no [art. 4º, § 4º, da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#),

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta os critérios e os procedimentos específicos para a avaliação de desempenho individual, a progressão funcional e a promoção para o desenvolvimento dos servidores nos cargos das Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, de que trata a [Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002](#).

Art. 2º Para fins de desenvolvimento do servidor, serão observados os seguintes requisitos:

I - para progressão funcional:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

b) atingir resultado igual ou superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual; e

II - para a promoção:

a) cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) atingir resultado igual ou superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual realizada no interstício considerado para a promoção;

c) acumular pontuação mínima, por meio de participação em cursos de aperfeiçoamento e especialização, com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos no Anexo; e

d) comprovar experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo.

§ 1º Os cursos de que trata alínea "c" do inciso II do **caput** deverão estar relacionados às atribuições do cargo ocupado pelo servidor e estar em consonância com o plano anual de capacitação de cada órgão ou entidade, de que trata o [inciso I do caput do art. 5º do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#).

§ 2º O órgão ou a entidade de lotação do servidor poderá oferecer ou reconhecer os cursos de que trata a alínea "c" do inciso II do **caput**.

§ 3º A experiência profissional e acadêmica de que trata a alínea "d" do inciso II do **caput** será comprovada:

I - pelo desempenho do servidor registrado no plano de trabalho individual de que trata o art. 5º, quando se tratar de experiência profissional; e

II - pelas seguintes atividades em área de competência do órgão ou da entidade de lotação, quando se tratar de experiência acadêmica:

a) produção acadêmica, atestada pela chefia imediata;

b) autoria ou coautoria de artigos publicados em revistas especializadas, jornais científicos e periódicos e de trabalhos publicados em anais de congressos; ou

c) participação como instrutor em cursos de formação para ingresso na carreira por, no mínimo, quatro horas ou em cursos técnicos ofertados no plano anual de capacitação do órgão ou da entidade.

Art. 3º O ciclo de avaliação individual será anual, exceto o primeiro ciclo após a data da entrada em vigor deste Decreto, que poderá ter duração inferior.

§ 1º A avaliação será processada no mês seguinte ao término do período avaliativo e gerará efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao do processamento da avaliação, nos termos do ato normativo do órgão ou da entidade.

§ 2º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual para os servidores que ingressarem após a data da entrada em vigor deste Decreto nas Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho coincidirá com o ciclo de avaliação individual que ocorrer no último ano do período de estágio probatório.

Art. 4º A avaliação de desempenho será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 1º Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, serão observados os seguintes fatores de avaliação:

I - capacidade técnica, para demonstrar o conhecimento técnico no desenvolvimento das atribuições do cargo, o cumprimento de prazos e de padrões de qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais;

II - comprometimento com o trabalho, para demonstrar o desempenho das atividades profissionais orientado para o alcance dos objetivos organizacionais;

III - conduta no desempenho das atribuições do cargo, para demonstrar o desempenho do trabalho conforme padrões éticos e conduta necessários para o exercício de suas atividades; e

IV - trabalho em equipe, para demonstrar a cooperação e a participação ativa nas equipes de trabalho, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados.

§ 2º Caberá a cada órgão ou entidade de lotação consolidar a pontuação atribuída ao servidor e dar ciência do resultado final ao avaliado.

Art. 5º O plano de trabalho individual deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas de cada unidade do órgão ou da entidade de lotação;

II - as atividades, os projetos ou os processos em que se desdobram as ações;

III - as metas de desempenho individual;

IV - os critérios e os procedimentos de acompanhamento do desempenho individual em todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação; e

V - a apuração final do cumprimento das metas e dos demais compromissos firmados, de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§ 1º As metas de desempenho individual deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade do órgão ou da entidade de lotação e, ressalvadas as situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor e a chefia.

§ 2º Na hipótese de não ocorrer o acordo a que se refere o § 1º anteriormente ao início do período de avaliação, caberá à chefia do servidor fixar as metas.

Art. 6º No período do ciclo de avaliação, o servidor que tenha incorrido nas penalidades disciplinares a que se refere o [art. 127 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990](#), apurada por meio de sindicância administrativa ou processo administrativo disciplinar, não fará jus à progressão funcional ou promoção naquele ciclo.

Art. 7º A progressão funcional ou a promoção apenas ocorrerá se o servidor houver permanecido em exercício e executado atividades relativas às atribuições do cargo por, no mínimo, dois terços do período completo da avaliação de desempenho.

Art. 8º Para fins de progressão funcional ou de promoção, o ciclo de avaliação de desempenho do servidor e a contagem do interstício no padrão serão suspensos durante as seguintes hipóteses:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - licença para atividade política;

IV - afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na administração pública federal direta, autárquica ou fundacional;

V - falta injustificada; e

VI - quando for o caso de pagamento do auxílio-reclusão.

Parágrafo único. A partir do término do impedimento, o ciclo de avaliação de desempenho do servidor e a contagem do interstício no padrão serão retomados.

Art. 9º Para fins de progressão funcional ou de promoção, o ciclo de avaliação de desempenho do servidor e a contagem do interstício no padrão serão interrompidos durante as seguintes licenças e afastamentos:

I - licença incentivada sem remuneração;

II - licença para tratar de interesses particulares;

III - afastamento para exercício de mandato eletivo; e

IV - licença para desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. A partir do término do impedimento, o ciclo de avaliação de desempenho do servidor será retomado e a contagem do interstício no padrão será reiniciada.

Art. 10. O servidor que não cumprir os requisitos estabelecidos neste Decreto para fins de progressão funcional ou de promoção permanecerá no padrão em que estiver.

Art. 11. Será instituído Comitê da Avaliação de Desempenho, no âmbito do órgão ou da entidade de exercício do servidor, por ato de seu dirigente máximo, com a finalidade de julgar, em última instância, recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 12. Os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, de progressão funcional e de promoção serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade de lotação.

Art. 13. As progressões funcionais e as promoções do exercício de 2017, decorrentes do processo de avaliação de desempenho realizado anteriormente à data de entrada em vigor da [Medida Provisória nº 765, de 29 de dezembro de 2016](#), serão aplicadas à posição na estrutura de classes e padrões em que o servidor se encontrava à época do processo de avaliação.

Parágrafo único. Após o reposicionamento do servidor na tabela remuneratória decorrente das progressões funcionais e promoções de que tratam o **caput**, será efetuado novo posicionamento do servidor na Tabela de Correlação de que trata o [Anexo VI à Lei nº 13.464, de 10 de julho de 2017](#).

Art. 14. Não será considerada, para fins de promoção ou de progressão funcional, a avaliação de desempenho individual realizada imediatamente posterior à data de entrada em vigor deste Decreto, nas seguintes hipóteses:

I - do servidor que tenha sido promovido ou tenha progredido funcionalmente no período entre a data de entrada em vigor da [Medida Provisória nº 765, de 2016](#), e a data de entrada em vigor deste Decreto; e

II - do servidor que tenha sido promovido ou tenha progredido funcionalmente dois níveis na estrutura de classes e padrões, de forma contrária ao que dispõe o **caput** do art. 13.

Art. 15. A última avaliação de desempenho efetuada no órgão ou na entidade de lotação, para as avaliações do exercício de 2017, poderá ser considerada como requisito para a progressão funcional ou a promoção dos servidores com interstício completo até a entrada em vigor deste Decreto.

Art. 16. Fica assegurado o direito à continuidade do ciclo de progressões funcionais aos servidores que se encontrarem em período de estágio probatório na data de entrada em vigor deste Decreto e que já tenham progredido funcionalmente, desde que tenham cumprido o interstício de doze meses e que sejam observados os demais critérios e procedimentos para o desenvolvimento na carreira estabelecidos neste Decreto.

Art. 17. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 8 de maio de 2018; 197º da Independência e 130º da República.

MICHEL TEMER
Esteves Pedro Colnago Junior

Este texto não substitui o publicado no DOU de 9.5.2018

ANEXO

REQUISITOS MÍNIMOS DE CAPACITAÇÃO PARA FINS DE PROMOÇÃO DAS CARREIRAS TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL E DE AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Tabela 1: Cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e de Auditor-Fiscal do Trabalho

CLASSE	REQUISITOS
PRIMEIRA PARA ESPECIAL	Certificação em curso de especialização com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que esteja em consonância com o plano anual de capacitação de cada órgão ou entidade e com carga horária de, no mínimo, trezentas e sessenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe.
SEGUNDA PARA PRIMEIRA	Certificação em cursos com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que estejam em consonância com o plano anual de capacitação de cada órgão ou entidade e que totalizem carga horária de duzentas e quarenta horas-aula, realizados durante a permanência na classe.

Tabela 2: Cargo de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil

CLASSE	REQUISITOS
PRIMEIRA PARA ESPECIAL	Certificação em curso de especialização com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que esteja em consonância com o plano anual de capacitação de cada órgão ou entidade e com carga horária de, no mínimo, trezentas e sessenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe.
SEGUNDA PARA PRIMEIRA	Certificação em cursos com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que estejam em consonância com o plano anual de capacitação de cada órgão ou entidade e que totalizem carga horária de cento e oitenta horas-aula, realizados durante a permanência na classe.

*