



**Ministério da  
Fazenda**



PORTARIA RFB Nº 824, DE 6 DE JUNHO DE 2018.

Estabelece os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão funcional e promoção dos servidores da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil.

**O SECRETÁRIO DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL**, no uso da atribuição que lhe confere o inciso III, VIII e X do art. 327 do Regimento Interno da Secretaria da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria MF nº 430, de 9 de outubro de 2017, e tendo em vista o disposto no § 4º do art. 4º da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 e no art. 12 do Decreto nº 9.366, de 08 de maio de 2018,

**RESOLVE:**

#### CAPÍTULO I

#### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º Esta Portaria estabelece os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão funcional e promoção para o desenvolvimento dos servidores da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil.

Art. 2º O desenvolvimento na Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil deverá pautar-se nas seguintes diretrizes:

I – ser um instrumento de aprimoramento, qualificação profissional e de fortalecimento do compromisso dos servidores com a melhoria dos serviços prestados pela Secretaria da Receita Federal do Brasil (RFB) à sociedade;

II – o desenvolvimento profissional dos integrantes da Carreira deve estar alinhado às estratégias organizacionais;

III – o desenvolvimento na carreira deve estar vinculado ao desempenho e ao desenvolvimento de competências, com transparência e objetividade;

IV – deve ser adotado um ciclo dinâmico de gestão de desempenho, de forma a gerar melhoria contínua dos resultados individuais e organizacionais; e

V – a gestão do desempenho deve estar focada no desenvolvimento das pessoas e da organização, de forma a subsidiar as demais práticas de gestão de pessoas.

Art. 3º Para efeito desta Portaria, considera-se:

I – gestão do desempenho: conjunto de processos inter-relacionados com vistas a elevar o desempenho dos indivíduos, das equipes de trabalho e da organização, que abrange as etapas de:

a) planejamento dos resultados e do desempenho esperados, alinhados à missão, objetivos e metas da organização;

b) negociação e pactuação do desempenho, com explicitação dos resultados e padrões de desempenho esperados e identificação dos recursos necessários;

c) monitoramento e acompanhamento do desempenho, estabelecendo um canal permanente de comunicação e **feedback** entre avaliado e avaliador, com a possibilidade de revisão das ações e resultados inicialmente acordados;

d) avaliação de desempenho, comparando-se os resultados obtidos com os resultados esperados, dentro de espaços de tempo preestabelecidos; e

e) revisão das ações e resultados previstos, realizando o diagnóstico dos fatores que influenciam o desempenho e promovendo as ações de desenvolvimento, quando necessário.

II - Plano de Desenvolvimento Individual (PDI): documento a ser elaborado na primeira etapa do processo de gestão do desempenho, que consiste no planejamento e na pactuação, entre o servidor a chefia imediata, dos padrões de desempenho desejáveis e convergentes com os resultados esperados da unidade, estabelecendo as ações que serão realizadas, compromissos assumidos, as condições necessárias e as ações de desenvolvimento;

III - Progressão funcional: passagem do servidor ocupante de cargo efetivo para o padrão de vencimento imediatamente superior, dentro de uma mesma classe;

IV - Promoção: passagem do servidor ocupante de cargo efetivo do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

V - Curso de aperfeiçoamento: aquele que, oferecido pelo Programa de Educação Corporativa (Proeduc), possibilite o desenvolvimento de competências individuais estabelecidas em portaria específica do Secretário da Receita Federal do Brasil.

VI - Curso de especialização: cursos de pós-graduação **lato sensu** ou **stricto sensu** com duração mínima de 360 horas, que sejam oferecidos por instituições de ensino superior credenciadas ou por instituições internacionais, cujo conteúdo contemple área de conhecimento compatível com as competências individuais da RFB.

## CAPÍTULO II

### DO PLANO DE DESENVOLVIMENTO INDIVIDUAL

Art. 4º O plano de trabalho individual de que trata o artigo 5º do Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, será denominado de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI).

Art. 5º O PDI será elaborado para cada ciclo de avaliação e deverá incluir o compromisso de desempenho do servidor, pactuado com sua chefia imediata, a ser alcançado por meio de metas e/ou compromissos de desempenho individuais estabelecidos e que estejam alinhados aos objetivos e metas institucionais, aos processos de trabalho, às atividades ou a projetos específicos.

Art. 6º A elaboração do PDI é subsídio para a avaliação de desempenho individual e obrigatória para os servidores da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil.

### CAPÍTULO III

#### DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º A avaliação de desempenho é individual e refere-se ao exercício das atividades profissionais pelo servidor ao longo de um período avaliativo, devendo ser aplicada aos servidores integrantes da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil.

§ 1º Além do cumprimento dos compromissos de desempenho individuais constantes do PDI e dos fatores constantes do art. 4º do Decreto nº 9.366, de 2018, em cada ciclo avaliativo poderão ser definidos fatores específicos a serem considerados na avaliação de desempenho individual.

§ 2º No caso de remoção entre unidades ou de mudança de exercício dentro da mesma unidade ou, ainda, de alteração de chefia do servidor, a avaliação será realizada pela chefia imediata ao qual esteve subordinado durante a maior parte do ciclo avaliativo.

§ 3º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades, a avaliação será realizada pela chefia imediata da unidade de exercício do servidor na data de conclusão do ciclo avaliativo.

### CAPÍTULO IV

#### DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 8º O prazo para interposição pelo servidor à chefia imediata de pedido de reconsideração da avaliação de desempenho, de que trata o art. 7º, será de 30 (trinta) dias contados a partir da data de ciência da avaliação de desempenho.

Parágrafo único. O pedido de reconsideração será julgado, no prazo de até 30 (trinta) dias, podendo a chefia reconsiderar, total ou parcialmente, sua decisão ou indeferi-lo, devidamente fundamentado, encaminhando sua decisão para ciência do servidor até o dia seguinte ao encerramento do prazo.

Art. 9º O Comitê de Avaliação de Desempenho (CAD) tem por finalidade julgar, em última instância, os recursos interpostos pelo servidor no caso de deferimento parcial ou indeferimento do pleito pela chefia imediata.

§ 1º A decisão do CAD ater-se-á apenas à parte do recurso não reconsiderada pela chefia imediata.

§ 2º O recurso a que se refere o **caput** será interposto no prazo de 30 (trinta) dias contados da data de ciência da decisão da chefia imediata.

§ 3º O recurso de que trata o **caput** será julgado pelo CAD, no prazo de 30 (trinta) dias, encaminhado sua decisão para ciência do servidor, até o dia seguinte ao encerramento do prazo.

Art. 10. O Comitê de Avaliação de Desempenho de que trata o art. 9º será instituído em ato específico do Secretário da Receita Federal do Brasil, com a seguinte composição:

- I – o Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas;
- II – dois Superintendentes titulares ou adjuntos;
- III – um ocupante do cargo de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil, e

IV – um ocupante do cargo de Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil.

§ 1º Nos casos de impedimento dos titulares indicados nos itens I a III, os respectivos substitutos assumirão as funções designadas no art. 9º.

§ 2º Poderá ser nomeado um suplente para os cargos indicados nos itens III e IV.

## CAPÍTULO V DO CICLO AVALIATIVO

Art. 11. O ciclo de avaliação de desempenho será anual e terá início no primeiro dia do mês de agosto e término no último dia de julho de cada ano.

Parágrafo único. O interstício para a progressão funcional e promoção coincidirá com o ciclo de avaliação de desempenho.

Art. 12. Os prazos e procedimentos relativos aos requisitos para promoção e progressão serão estabelecidos em ato específico do Secretário da Receita Federal do Brasil, que regulamentará cada ciclo avaliativo.

Art. 13. A efetivação da progressão funcional e da promoção será publicada no Boletim de Serviço da RFB e gerará efeitos a partir do primeiro dia do mês de setembro de cada ano.

## CAPÍTULO VI DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

Art. 14. São requisitos para progressão funcional nos cargos da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil:

I - cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício em cada padrão; e

II- atingir resultado igual ou superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação da avaliação de desempenho individual;

Art. 15. São requisitos para promoção nos cargos da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil:

I - cumprir o interstício de doze meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

II - 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;

III - concluir, com aprovação:

a) cursos de aperfeiçoamento oferecidos pelo Proeduc e que acumulem carga horária mínima de 240 horas para Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e 180 horas para Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil realizados durante a permanência na classe, para a promoção da Segunda para a Primeira Classe, podendo a definição do conteúdo ser realizada pela Administração;

b) curso de especialização, realizado durante a permanência na Primeira classe e cujo conteúdo seja compatível com as atribuições do cargo, para a promoção da Primeira Classe para a Especial.

IV - possuir experiência profissional e acadêmica na forma estabelecida no § 3º, do art. 2º do Decreto nº 9.366, de 2018, em temas relacionados às atribuições do cargo, em que:

a) a experiência profissional será aferida por meio da gestão do desempenho do servidor registrada no PDI de que trata o art. 4º; e

b) a experiência acadêmica será comprovada por uma das seguintes atividades:

1. produção acadêmica cujos trabalhos estejam vinculados às competências da RFB e que sejam devidamente atestados pela chefia imediata.

2. autoria ou coautoria de artigos publicados em revistas especializadas, jornais científicos e periódicos e de trabalhos publicados em anais de congressos.

3. participação como instrutor da RFB nas modalidades presenciais e a distância por, no mínimo, 4 (quatro) horas, ministrando conteúdos específicos de cursos técnicos, de formação e/ou Programa de Formação Profissional (PFP).

§ 1º Serão considerados como produção acadêmica, em atendimento ao item 1, da alínea b, do inciso IV, os trabalhos apresentados no Prêmio Criatividade e Inovação da RFB, monografias, dissertações, artigos e teses.

§ 2º Serão considerados cursos técnicos, em atendimento ao item 3 da alínea b do inciso IV, os eventos ofertados por intermédio do Proeduc, nas competências individuais da RFB.

§ 3º Será considerado curso de formação a segunda etapa do concurso público para os cargos de Auditor-Fiscal da Receita Federal do Brasil e Analista-Tributário da Receita Federal do Brasil e/ou Programa de Formação Profissional (PFP).

§ 4º Para fins de instrutoria serão consideradas ações realizadas a partir de 2012.

§ 5º Para a disseminação do conhecimento no âmbito da RFB, os trabalhos poderão ser disponibilizados no Portal de Educação Corporativa.

§ 6º A Coordenação Geral de Gestão de Pessoas (Cogep) e as Divisões de Gestão de Pessoas (Digep) poderão reconhecer as ações de capacitação de iniciativa do servidor, desde que vinculadas às competências individuais da RFB, sendo obrigatória a apresentação do certificado de conclusão da ação para o devido registro no Currículo do Servidor.

§ 7º Os trabalhos apresentados para promoção da Segunda para Primeira Classe não serão válidos para promoção seguinte.

## CAPÍTULO VII

### DOS AFASTAMENTOS

Art. 16. Somente participará do processo de avaliação de desempenho, para fins de progressão funcional e promoção, o servidor que tiver permanecido no exercício de suas atividades por, no mínimo, dois terços do ciclo de avaliação.

Art. 17. O interstício para a progressão funcional e promoção ficará suspenso nas hipóteses elencadas no art. 8º do Decreto nº 9.366, de 2018.

Art. 18. O interstício para a progressão funcional e promoção será interrompido durante as licenças e afastamentos elencados no art. 9º do Decreto nº 9.366, de 2018.

Art. 19. O servidor que não cumprir os requisitos estabelecidos para fins de progressão funcional ou promoção permanecerá no padrão ou classe em que se encontrar.

Art. 20. O servidor que tenha incorrido na sanção disciplinar, nos termos do art. 6º do Decreto nº 9.366, de 2018, não fará jus à progressão funcional ou promoção no ciclo avaliativo.

#### CAPÍTULO VIII

##### DAS REGRAS DE TRANSIÇÃO

Art. 21. O requisito previsto na alínea "b" do inciso III do art. 15 não se aplicará aos servidores que estiverem, na data de início da vigência desta Portaria, posicionados nos padrões da Primeira Classe.

Art. 22. O primeiro ciclo avaliativo para os atuais integrantes da Carreira Tributária e Aduaneira dar-se-á no período de 1º a 31 de julho de 2018.

#### CAPÍTULO IX

##### DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 23. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

*Assinatura digital*

JORGE ANTONIO DEHER RACHID



**Ministério da Fazenda**

## **PÁGINA DE AUTENTICAÇÃO**

**O Ministério da Fazenda garante a integridade e a autenticidade deste documento nos termos do Art. 10, § 1º, da Medida Provisória nº 2.200-2, de 24 de agosto de 2001 e da Lei nº 12.682, de 09 de julho de 2012.**

Documento produzido eletronicamente com garantia da origem e de seu(s) signatário(s), considerado original para todos efeitos legais. Documento assinado digitalmente conforme MP nº 2.200-2 de 24/08/2001.

### **Histórico de ações sobre o documento:**

Documento juntado por RIVIAN MILENA PEREIRA em 06/06/2018 12:54:00.

Documento autenticado digitalmente por RIVIAN MILENA PEREIRA em 06/06/2018.

Documento assinado digitalmente por: JORGE ANTONIO DEHER RACHID em 06/06/2018.

Esta cópia / impressão foi realizada por RIVIAN MILENA PEREIRA em 06/06/2018.

### **Instrução para localizar e conferir eletronicamente este documento na Internet:**

1) Acesse o endereço:

<https://cav.receita.fazenda.gov.br/eCAC/publico/login.aspx>

2) Entre no menu "Legislação e Processo".

3) Selecione a opção "e-AssinaRFB - Validar e Assinar Documentos Digitais".

4) Digite o código abaixo:

**EP06.0618.13009.A8KL**

5) O sistema apresentará a cópia do documento eletrônico armazenado nos servidores da Receita Federal do Brasil.

**Código hash do documento, recebido pelo sistema e-Processo, obtido através do algoritmo sha2:  
9C9287A8706118345C2AE9E191D24FC6D3BBF42322E81999772DFD0B6EB0D459**