



SINDIRECEITA
Analistas-Tributários

Secretaria da Receita Federal
Brasília, 02/02/2018
JORGE
Gabinete

Diretoria Executiva Nacional

Ofício nº 009 /2018/DAJ/Presidência.

Brasília, 01 de fevereiro de 2018.

Ao Senhor Coordenador de Gestão de Pessoas - COGEP

Antonio Márcio de Oliveira Aguiar

Secretaria da Receita Federal do Brasil

Ministério da Fazenda - Esplanada dos Ministérios - Bloco P -
Brasília/DF

CEP 70048-900

Assunto: Minuta decreto regulamentar de critérios e procedimentos para desenvolvimento nos cargos da Carreira Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil.

Prezado senhor Coordenador de Gestão de Pessoas,

SINDIRECEITA - SINDICATO NACIONAL DOS ANALISTAS-TRIBUTÁRIOS DA RECEITA FEDERAL DO BRASIL, entidade representativa da categoria dos Analistas-Tributários da Receita Federal do Brasil, pessoa jurídica de direito privado, com registro no Cartório do 2º Ofício de Registro Civil de Títulos e Documentos sob o nº 2.416, Livro A-7 e no Ministério do Trabalho sob o nº 46206.000689/2009-11, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 37.116.985/0001-25, por seu Diretor de Assuntos Jurídicos eleito para o triênio de 2014/2016, **THALES FREITAS ALVES**, brasileiro, casado, portadora da cédula de identidade nº 92021019195 (SSP/CE) e do CPF nº 370.321.353-15, com endereço comercial sito no SHCGNCR 702/703, bloco "E", loja nº 37, Brasília - DF, telefone (61) 3962-2300, vem, respeitosamente, requerer expor e requerer o que segue.

Conforme foi informado ao Sindireceita na reunião ocorrida na COGEP/RFB em 23/01/2018, o Decreto que regulamenta os critérios e procedimento específicos para o desenvolvimento dos servidores nos cargos da Carreira Tributária e Aduaneira da



Receita Federal do Brasil já estaria finalizado aguardando tão somente a assinatura presidencial. O coordenador-geral de Gestão de Pessoas destacou ainda que uma portaria já foi elaborada para que, dentro da prerrogativa do decreto, a RFB possa tomar algumas decisões importantes, senão vejamos:

"Nós entendemos que a portaria será muito boa e nos permitirá, se assim se confirmar, rodar uma progressão no mês subseqüente à sua divulgação. Para processar todas as informações, teremos que desenvolver um sistema ao longo do ano, mas, antes disso, já estamos trabalhando em uma planilha com as regras do decreto e da portaria que estamos regulamentando para que tão logo seja publicado os atos, seja também rodada a progressão"
(sic) Antônio Márcio - COGEP

Ocorre que, recentemente o Sindireceita obteve acesso a uma minuta do que eventualmente será o inteiro teor do mencionado Decreto (anexo - doc.01).

Diante desse fato, gostaríamos de saber se o teor da citada minuta confere com o teor do decreto que está pronto para ser assinado pelo Presidente da República.

É sabido que, o teor do decreto inicialmente apresentado pelo governo (anexo - doc. 02) -- que foi objeto de debate em reunião ocorrida no dia 23/10/2017, entre MPDG/SGP, COGEP/RFB, Sindireceita e Sindifisco, na sede da SGP/MPDG, onde foram apontados dispositivos que mereciam ajustes -- era muito próximo do teor da minuta retromencionada, a qual apresentou apenas alguns reposicionamentos de dispositivos, alterações pontuais de texto e acréscimos de outros poucos dispositivos.

Diante disso, mesmo antes que esta honrada COGEP/RFB sinalize se a minuta (doc.01) confere com a que está na mesa da presidência da república, o Sindireceita se antecipa na apresentação de críticas dos dispositivos que seguem.

1- O §2º do art. 2º da citada minuta de Decreto (doc. 01) reza que



o órgão ou a entidade de lotação do servidor "PODERÁ" oferecer os cursos de que trata a alínea "c" do inciso II do *caput*. O texto do citado dispositivo não deixa claro que o curso de aperfeiçoamento e/ou especialização **SERÁ oferecido** pelo órgão, diferente do Decreto nº 7.014/2009, que regulamenta os requisitos e condições de promoção na Carreira Policial Federal, que deixa claro no art. 6º, §1º, que o curso de aperfeiçoamento será oferecido pela Academia Nacional de Polícia. Diante disso, pergunta-se:

- a) Se não for ofertado curso pelo órgão ou entidade de lotação do servidor, a promoção restará comprometida?;
- b) O curso a que se refere a alínea "c" do inciso II do art. 2º será oferecido com antecedência suficiente ao cumprimento do interstício exigido para promoção, a exemplo do que determina o art. 6º, *caput*, do Decreto nº 7.014/2009?

2 - Com relação aos requisitos de aferição da experiência acadêmica constantes no inciso II do §3º do art. 2º da mencionada minuta de Decreto (doc.01), não ficou claro se tais requisito são alternativos ou cumulativos. Diante de tal obscuridade pergunta-se:

- a) se forem requisitos cumulativos, o órgão ou entidade de lotação do servidor terá condições de oferecer vagas, em quantidade suficiente, para instrutor em cursos de formação ou em cursos de capacitação para todos os servidores aptos a serem promovidos?
- b) Se não houver oferta suficiente, o servidor restará com sua promoção comprometida?

3 - Mesmo questionamento se faz com relação a alínea "b" do inciso II do §3º do art. 2º da citada minuta de decreto (doc. 01). É público e notório a dificuldade de conseguir revistas e jornais científicos interessados em publicar artigos, dificuldade semelhante à de publicar periódicos e trabalhos em anais de congressos. Aliás, acerca desse tema, temos histórico no âmbito da RFB de servidores da carreira que sofreram processo disciplinar tão somente por publicar artigos científicos que não raras vezes vão de encontro às diretrizes do órgão. Nesse diapasão, pergunta-se:



- a) Não conseguindo o servidor publicar artigos científicos em jornais, periódicos ou anais de congressos, restará comprometida sua promoção?

4 - Com relação ao art. 6º da citada minuta de decreto (doc. 01), cumpre salientar que tal dispositivo estaria extrapolando os limites legais a que se propõe todo e qualquer decreto regulamentar (norma infralegal), ao estabelecer extra *legem* punição disciplinar não prevista no diploma legal da Lei 8.112/1990. Por tal motivo, pugnamos pela supressão do citado dispositivo.

5 - Com relação ao art. 9º da citada minuta de Decreto (doc.01), que determina a interrupção da avaliação de desempenho do servidor para fins de progressão funcional ou promoção, o Sindireceita avalia e questiona a legalidade do que segue:

- a) **Afastamento para exercício de mandato eletivo.** Segundo determina o art. 102, inciso V, da Lei 8.112/1990, o afastamento para desempenho de mandato eletivo deve ser considerado como de efetivo exercício, exceto para promoção por merecimento. Nesse diapasão, o afastamento para exercício de mandato eletivo não pode interromper (ou mesmo suspender) a avaliação de desempenho do servidor para fins de **progressão**, sob pena de flagrante ilegalidade! Mesmo para fins de **promoção**, se se entender que TODAS as promoções na carreira se darão apenas por antiguidade e merecimento cumuladamente, o afastamento para exercício de mandato eletivo poderá, no máximo, **suspender** a avaliação de desempenho do servidor para fins tão somente de **promoção**, o qual deverá ter a contagem do interstício retomada a partir do término do afastamento; não reiniciada, conforme pretende o parágrafo único do art. 9º da citada minuta de decreto (doc. 01), sob pena de flagrante inconstitucionalidade por cerceamento do pleno exercício da atividade política do servidor.
- b) Licença para desempenho de mandato classista. Segundo determina o art. 102, inciso VIII, alínea "c", da Lei 8.112/1990, o afastamento para desempenho de mandato classista deve ser considerado como de efetivo exercício, exceto para promoção por



merecimento. Nesse diapasão, o afastamento para desempenho de mandato classista não pode interromper a avaliação de desempenho do servidor para fins de **progressão**, sob pena de flagrante ilegalidade! Mesmo para fins de **promoção**, se se entender que TODAS as promoções na carreira se darão apenas por antiguidade e merecimento cumuladamente, o afastamento para desempenho de mandato classista poderá, no máximo, **suspender** a avaliação de desempenho do servidor para fins tão somente de **promoção**, o qual deverá ter a contagem do interstício retomada a partir do término da licença; não reiniciada, conforme pretende o parágrafo único do art. 9º da citada minuta de decreto (doc. 01), sob pena de flagrante inconstitucionalidade e ilegalidade por cerceamento do pleno exercício da atividade sindical do servidor.

Ex posit, requeremos, com o respeito e acatamento devidos, se digne o ilustre Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas da RFB, responder, de forma fundamentada, os questionamentos acima formulados, com vistas a sanar as dúvidas de toda a coletividade de substituídos do Sindireceita.

Nestes termos, agradecemos antecipadamente a atenção, aproveitando para externar os sentimentos da mais alta estima e consideração.


Thales Freitas Alves
Diretor de Assuntos Jurídicos
Sindireceita


Antonio Geraldo de Oliveira Seixas
Presidente
Sindireceita

Doc. 01

DECRETO Nº , DE DE DE 2017

Regulamenta os critérios e 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 § 4º do art. 4º da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002,

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta os critérios e procedimentos específicos para avaliação de desempenho individual, progressão funcional e 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, deverão ser 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;

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 mediante participação em cursos de aperfeiçoamento e especialização, com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos no Anexo: e

d) possuir 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, nos termos do inciso I 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 Os requisitos estabelecidos na alínea "d" do inciso II do **caput** serão aferidos por meio de:

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

II - experiência acadêmica em área de competência do órgão ou entidade de lotação através das seguintes atividades:

a) produção acadêmica, atestada pela chefia imediata;

b) autoria ou coautoria em artigos publicados em revistas especializadas, jornais científicos e periódicos e 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 entidade.

Art. 3º O ciclo de avaliação individual será anual, podendo o primeiro ciclo, após a publicação deste Decreto, 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 respectivo órgão ou entidade.

§ 2º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual, para os servidores que ingressarem após a publicação 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, deverão ser observados os seguintes fatores de avaliação:

I - capacidade técnica: demonstrar conhecimento técnico no desenvolvimento das atribuições do cargo, observando os prazos e a qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais;

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

III - conduta no desempenho das atribuições do cargo: desempenhar o trabalho dentro de padrões éticos e de conduta necessários para o exercício de suas atividades; e

IV - trabalho em equipe: cooperar e participar ativamente das equipes de trabalho, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados.

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

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

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

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

III - as metas de desempenho individual;

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

V - a apuração final do cumprimento das metas e 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 entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor e a chefia.

§ 2º Não havendo o acordo a que se refere o § 1º, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia do servidor fixar as metas.

Art. 6º O servidor que tenha incorrido na sanção disciplinar de que trata o art. 127 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, apurada mediante sindicância administrativa ou processo administrativo disciplinar, não fará jus à progressão funcional ou promoção no ciclo de avaliação.

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

Art. 8º Para fins de progressão funcional ou promoção, a avaliação de desempenho do servidor ficará suspensa durante as seguintes situações:

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 contagem do interstício no padrão será retomada a partir do término do impedimento.

→ Art. 9º. Para fins de progressão funcional ou promoção, a avaliação de desempenho do servidor será interrompida 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 contagem do interstício no padrão será reiniciada a partir do término do impedimento.

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

Art. 11. Será instituído Comitê da Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito do órgão ou 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, progressão funcional e promoção serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação.

Art. 13. As progressões funcionais e promoções do exercício de 2017, decorrentes do processo de avaliação de desempenho realizado anteriormente à publicação 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 de que trata o **caput**, será efetuado novo posicionamento do servidor na Tabela de Correlação de que trata o Anexo VI à Lei nº 13.464, de 2017.

Art. 14. Não será considerada para fins de promoção ou progressão funcional a avaliação de desempenho individual imediatamente posterior à publicação deste Decreto do servidor:

I - que tenha sido promovido ou progredido funcionalmente no período entre a publicação da Medida Provisória nº 765, de 2016, e a publicação deste Decreto; e

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

Art. 15. Será considerada, de forma excepcional, a última nota apurada em avaliação de desempenho efetuada no respectivo órgão ou entidade de lotação, como requisito para progressão funcional e promoção dos servidores com interstício completo até a data de publicação deste Decreto.

Art. 16. Fica assegurado aos servidores que se encontrarem em período de estágio probatório na data de publicação deste Decreto e que já tenham progredido funcionalmente o direito à continuidade do ciclo de progressões funcionais, desde que cumprido interstício de doze meses.

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

ANEXO

REQUISITOS MÍNIMOS DE CAPACITAÇÃO PARA FINS DE PROMOÇÃO
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 curso de aperfeiçoamento 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, duzentas e quarenta horas-aula, realizado 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 curso de aperfeiçoamento 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, cento e oitenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe.

DOC. 02

DECRETO Nº , DE DE DE 2017

Regulamenta os critérios e 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 § 4º do art. 4º da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.

DECRETA:

Art. 1º Este Decreto regulamenta os critérios e procedimentos específicos para avaliação de desempenho individual, progressão funcional e 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 Os cursos de que trata este Decreto 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, nos termos do inciso I do **caput** do art. 5º do Decreto nº 5.707, 23 de fevereiro de 2006.

Parágrafo único. Os cursos poderão ser oferecidos ou reconhecidos pelo órgão ou entidade de lotação.

Art. 3º Deverão ser 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;

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 mediante participação em cursos de aperfeiçoamento e especialização, com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos no Anexo; e

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

Parágrafo único. Os requisitos estabelecidos no inciso a alínea "d" do inciso II do **caput** serão auferidos por meio de:

I - experiência profissional, conforme desempenho do servidor registrado no plano de trabalho individual de que trata o art. 7º; e

II - experiência acadêmica em área de competência do órgão ou entidade de lotação:

a) produção acadêmica, atestada pela chefia imediata;

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

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 entidade.

Art. 4º O ciclo de avaliação individual será anual.

§ 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 respectivo órgão ou entidade.

§ 2º Para os servidores que ingressarem após a publicação deste Decreto nas Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho, o início da contagem do interstício para a progressão funcional e promoção coincidirá com o primeiro ciclo de avaliação de desempenho individual após o término do estágio probatório.

Art. 5º A avaliação de desempenho art. 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, deverão ser observados os seguintes fatores de avaliação:

I - capacidade técnica: demonstrar conhecimento técnico no desenvolvimento das atribuições do cargo, observando os prazos e a qualidade estabelecidos para o alcance dos objetivos organizacionais;

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

III - conduta no desempenho das atribuições do cargo: desempenhar o trabalho dentro de padrões éticos e de conduta necessários para o exercício de suas atividades; e

IV - trabalho em equipe: cooperar e participar ativamente das equipes de trabalho, com vistas a atingir os objetivos propostos e os resultados esperados.

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

Art. 6º O plano de trabalho deverá conter, no mínimo:

I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;

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

III - as metas de desempenho individual;

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

V - a apuração final do cumprimento das metas e 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 entidade de lotação e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 2º Não havendo a pactuação a que se refere o § 1º, antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

Art. 7º O servidor que tenha incorrido em penalidades disciplinares de que trata o art. 127 da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, apurada mediante sindicância administrativa ou processo administrativo disciplinar, não fará jus à progressão funcional ou promoção no ciclo de avaliação.

Art. 8º Será instituído, no âmbito do órgão ou entidade de exercício do servidor, por ato de seu dirigente máximo, Comitê da Avaliação de Desempenho - CAD, com a finalidade de julgar recursos interpostos, em última instância, quanto aos resultados das avaliações individuais.

Art. 9º Os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho e de progressão e promoção serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade de lotação.

Art. 10. A progressão funcional e promoção apenas ocorrerá se o servidor tiver permanecido em exercido e executando atividades relativas às atribuições do cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação de desempenho.

Art. 11. Para fins de progressão funcional ou promoção, a avaliação de desempenho do servidor ficará suspensa durante as seguintes situações:

- 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 - suspensão disciplinar;
- V - afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na administração pública federal direta, autárquica ou fundacional;
- VI - falta injustificada; e
- VII - quando for o caso de pagamento do auxílio-reclusão.

Art. 12. A avaliação de desempenho do servidor será interrompida 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

Art. 13. O servidor que não cumprir os requisitos estabelecidos neste Decreto para fins de progressão funcional ou promoção permanecerá no padrão ou classe em que se encontrar.

Art. 14. As progressões funcionais e promoções do exercício de 2017, decorrentes do processo de avaliação de desempenho realizado anteriormente à publicação 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 de que trata o **caput**, será efetuado novo posicionamento do servidor na Tabela de Correlação de que trata o Anexo VI à Medida Provisória nº 765, de 2016.

Art. 15. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

ANEXO

REQUISITOS MÍNIMOS DE CAPACITAÇÃO PARA FINS DE PROMOÇÃO
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 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 curso de aperfeiçoamento 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, duzentas e quarenta horas-aula, realizado 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 aperfeiçoamento 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, duzentas e quarenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe.
SEGUNDA PARA PRIMEIRA	Certificação em curso de aperfeiçoamento 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, cento e oitenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe.