

III.1. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

a) o período de avaliação do PDI será de 01/08/2018 a 31/07/2019 ou de 01/03/2019 a 31/07/2019?

Resposta: O período para pactuação do PDI começa em 1º de junho de 2019 e termina em 31 de julho de 2019, conforme consta na Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 126, de 27 de fevereiro de 2019, que altera o Anexo I da Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 54, de 1º de fevereiro de 2019.

A realização da Avaliação de Desempenho Individual será de 12 a 28 de agosto de 2019.

b) todos os servidores já realizaram, com seus respectivos chefes, a elaboração e pactuação do PDI?

Resposta: A elaboração é obrigatória até o dia 31/07/2019 para os servidores da Carreira Tributária em Aduaneira em fase de progressão e promoção. O formulário será disponibilizado no Sistema SA3 a partir de 01/06/2019. No momento, para os demais servidores e empregados a elaboração do PDI não é obrigatória. As chefias de unidades centrais e descentralizadas estão sendo preparadas para a realização das pactuações. Algumas unidades já estão promovendo os encontros, reuniões individuais entre chefias e servidores para discussões preliminares para a elaboração dos PDI. Algumas unidades piloto foram implementadas para elaboração de PDI com todos os servidores. A DRF em Belo Horizonte foi a unidade protótipo que iniciou a implementação do modelo ainda em 2017. Desde 2018 foram implementadas as unidades pilotos na Alfândega de Manaus, DRF Floriano, DRF Natal e processo de gestão do crédito tributário na 5ª RF.

c) até quando cada servidor poderá elaborar e pactuar o PDI com a chefia imediata?

Resposta: O período para pactuação do PDI começa em 1º de junho de 2019 e termina em 31 de julho de 2019, conforme consta na Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 126, de 27 de fevereiro de 2019, que altera o Anexo I da Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 54, de 1º de fevereiro de 2019.

d) não ocorrendo a efetiva pactuação dos PDIs, as chefias imediatas dos servidores irão estabelecer (ou já estabeleceram) as metas, para fins de progressão, de acordo com o que determina o §2º do art. 5º do Decreto 9.366/2018? Se sim, onde constam essas metas? Os servidores já estão cientes?

Resposta: A previsão no PDI é que estas metas sejam discutidas e acordadas entre chefias e servidores. No sistema SA3 a elaboração será realizada pelo servidor, após reunião de negociação e encontro de feedback com a chefia, a qual deverá manifestar concordância. Assim está sendo estimulado o diálogo entre servidor e chefia imediata e colocado em prática, além da competência fundamental de comunicação eficaz, de competências gerenciais tais como: liderança de equipes, negociação feedback. Estas competências constam do inventário da RFB aprovado pela Portaria RFB nº 925, de 28 de junho de 2018.

Algumas áreas da RFB já tem métricas definidas, como é o caso do julgamento, da fiscalização, por exemplo. Outras áreas estão em fase de definição de métricas. O PDI será uma complementação deste processo de atribuição de métricas quantitativas, pois expressa como e em que condições este desempenho será concretizado. O instrumento prevê a realização de todas as etapas de gestão de desempenho: o alinhamento do servidor no planejamento estratégico, o planejamento do desempenho esperado (compromissos e/ou metas; ações, projetos ou atividades) e as condições para que este desempenho se realize. Nas etapas seguintes serão previstas etapas de acompanhamento sistemático, avaliação e ações de desenvolvimento.

e) se não houver elaboração e pactuação do PDI, ou a simples fixação de metas pelos chefes imediatos, a progressão dos servidores restará comprometida?

Resposta: Sim. A pactuação do PDI é obrigatória para os servidores que estão em progressão e promoção. De acordo com o inciso I, § 3º, do Art. 2º do Decreto 9.366/18, o requisito de comprovação de experiência profissional exigido para a promoção será atendido “pelo desempenho do servidor registrado no plano de trabalho individual”. No caso da RFB, o “plano de trabalho individual” é denominado de Plano de Desenvolvimento Individual (PDI), segundo art. 4º da Portaria RFB nº 824/2018.

Tanto para a progressão funcional como promoção, para que seja cumprido o requisito de obtenção de 80% na avaliação de desempenho deverá ser elaborado o PDI. De acordo com o art. 9º da Portaria RFB nº 1.132/18, que regulamenta o segundo ciclo avaliativo, cada um dos cinco fatores avaliativos elencados no art. 4º do decreto 9.366/18 serão avaliados numa escala de 1 a 5 pontos, totalizando 20 pontos. Além disso, serão atribuídos 20

pontos ao servidor com PDI pactuado. Desta forma, para obter 80% do total de 40 pontos o PDI deverá ser elaborado de acordo com as regras específicas do ciclo.

Páginas 12 a 14

IV.1 – REQUISITO DO INCISO III, ‘a’:

Referente ao requisito do inciso III, alínea “a”, necessário para a promoção da Segunda para a Primeira Classe, pergunta-se:

a) os cursos de aperfeiçoamento aceitos pela administração serão apenas os oferecidos pelo Proeduc, nos termos do que determina o art. 4º da Portaria COGEP 54/2019?

Resposta: Não. Conforme informado no § 2º do Art. 2º do Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018:

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

A Cogep poderá reconhecer outros cursos de iniciativa do servidor, desde que vinculados às competências individuais da RFB, conforme prevê a Portaria nº 824, de 6 de junho de 2018:

"§ 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".

De acordo com o parágrafo único do art. 4º da Portaria RFB nº 1.132, de 31 de julho de 2018:

"Parágrafo único. Os cursos de iniciativa do servidor deverão ser encaminhados pelo interessado à unidade de gestão de pessoas, até o dia 28 de junho de 2019, para registro no Siseduc, conforme trâmites constantes do Portal de Educação Corporativa da intranet da Secretaria da Receita Federal do Brasil".

b) Considerando que o interstício do Segundo Ciclo terminará em 31/07/2019 (restando pouco mais de 3 meses), com tempo insuficiente para iniciar e concluir um curso com carga horária mínima de 180 horas-aulas, caso a administração aceite apenas os cursos oferecidos pelo Proeduc e não tendo sido ofertado em tempo hábil, a não realização desse curso de aperfeiçoamento comprometerá a promoção da Segunda para a Primeira Classe dos ATRFB que estejam no último padrão da Segunda Classe?

Resposta: Sim. De acordo com o Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018:

"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 o 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 estabelecida no Anexo; e

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

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."

A RFB poderá reconhecer cursos realizados por iniciativa do servidor (não realizados por intermédio do Proeduc), desde que vinculados às competências individuais. Nesse caso o servidor deverá apresentar certificado de conclusão da ação para o devido registro no currículo do servidor na RFB.

IV.2. REQUISITO DO INCISO III, ‘b’:

Referente ao requisito constante no inciso III, alínea “b”, necessário para a promoção da Primeira Classe para a Classe Especial, pergunta-se:

a) O servidor que tenha sido progredido no ciclo anterior, cujo período foi de 1º a 31 de julho de 2018, do padrão II para o padrão III da Primeira Classe e, como tal, após a regulamentação do desenvolvimento na carreira estabelecido pelo Decreto 9.366/2018, não teve tempo hábil para realizar um curso de especialização de 360 horas-aulas, não será promovido para a Classe Especial?

Resposta: Não. De acordo com o Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018:

"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 o 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 estabelecida no Anexo; e

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

...

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."

b) Para os próximos ciclos avaliativos, os cursos de especialização serão oferecidos pela administração?

Resposta: A administração irá envidar esforços para disponibilizar os cursos, pois o Decreto nº 9.366/2018 estabeleceu regras bem restritivas quando determinou que a especialização fosse feita durante a permanência na primeira classe. Assim, mesmo aqueles que fizeram a pós graduação ao longo da carreira devem fazer outra especialização durante a permanência na primeira classe.

Não há uma obrigação legal de que os cursos sejam ofertados pela administração, mas a Cogep/RFB está envidando esforços para que os cursos sejam viabilizados no prazo legal. Dada a dispersão territorial dos servidores, há um planejamento da oferta de cursos na modalidade a distância. Com a perda da ESAF pelo Ministério da Economia a gestão da capacitação torna-se ainda mais complexa.

c) A verificação da compatibilidade do conteúdo do curso de especialização, realizado por iniciativa do servidor, com as atribuições do cargo de ATRFB será realizada com critérios objetivos? Resposta: Sim. Quais critérios?

Resposta: A verificação da compatibilidade do curso com as atribuições do cargo será realizada com base nas Leis nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 e Decreto nº 6.641, de 10 de novembro de 2008, que definem as atribuições dos cargos da Carreira Tributária e Aduaneira, bem como as competências individuais (Portaria RFB nº 925/2018). Quem avaliará? Resposta: A responsabilidade é do próprio servidor.

d) Para comprovar a realização do curso de especialização o que o servidor deverá apresentar para a administração, apenas o certificado de conclusão? Resposta: Caso o curso seja de iniciativa do servidor, sim. Até que data? Resposta: Até 31/7/2019. De que forma? Resposta: Caso o curso seja de iniciativa do servidor, este deverá apresentar o certificado de conclusão original para a Divisão de Capacitação da Unidade ou Gestão de Pessoas. Para quem? Resposta: Para quem trabalha nos setores mencionados anteriormente.

IV.3. REQUISITO DO INCISO IV, 'a' – EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

Referente à experiência profissional, constante no art. 15, inciso IV, alínea "a", da Portaria RFB 824/2018, consta que será aferida por meio do PDI.

Pergunta-se:

a) Essa aferição será com base na mesma aferição constante no §1º do art. 9º da Portaria RFB 1.132/2018 ?

Resposta: Sim.

b) Se a resposta anterior for positiva, qual será a pontuação máxima e qual pontuação o servidor precisará atingir para ser promovido?

Resposta: A pontuação máxima será de 20 pontos.

E, para ser promovido, o servidor deve obter no mínimo um resultado igual ou superior a 80% da soma dos pontos possíveis (40 pontos = 20 pontos da Avaliação de Desempenho + 20 pontos da pactuação do PDI), ou seja, 32 pontos.

c) Se a resposta do item “a” for negativa, quais serão os critérios de aferição utilizados pela administração para, com base no PDI, avaliar a experiência profissional do servidor? Onde está regulamentado esses critérios? Quem fará essa avaliação?

IV.4.1. PRUDUÇÃO ACADÊMICA:

a) a produção autônoma de monografias, dissertações, artigos ou teses, sem qualquer vinculação no âmbito do ensino, pesquisa ou extensão universitária, nos termos do que consta nos §§ 1º e 2º do art. 6º da Portaria COGEP 54/2019, terá validade para fins de comprovação de produção acadêmica?

Resposta: Sim.

b) Os trabalhos de produção acadêmicas devem ser produzidos durante a permanência na classe, ou poderá ser apresentado trabalhos produzidos anteriormente?

Resposta: Poderão ser produzidos anteriormente.

c) O trabalho de produção acadêmica deverá ser colocado, pelo servidor, no SA3 ou enviado para outro local?

Resposta: O próprio servidor realizará o cadastramento da produção acadêmica no SA3, conforme prevê a Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 54, de 1 de fevereiro de 2019:

“Art. 8º A vinculação do conteúdo do trabalho apresentado às competências da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, a que se refere o item 1 da alínea “b” do inciso IV d no art. 15, da Portaria RFB nº 824, de 2018, será realizada pelo próprio servidor no momento do cadastramento do trabalho no SA3, o que poderá ser revisto pela área de gestão de pessoas.

Art. 9º Não serão considerados diplomas, declarações ou outros documentos que indiquem a existência da produção acadêmica ou artigo publicado, sendo necessário o envio do arquivo com o conteúdo completo do trabalho apresentado”.

d) Para esse segundo ciclo de avaliação, até que data o servidor deverá enviar/entregar o trabalho de produção acadêmica?

Resposta: A verificação da produção acadêmica será realizada em 31 de julho de 2019, conforme dispõe a Portaria RFB/Sucor/Cogep nº 54, de 1º de fevereiro de 2019:

“Art. 3º A verificação do cumprimento dos requisitos para promoção constante dos incisos III e IV do art. 15 da Portaria RFB nº 824, de 6 de junho de 2018, será realizada em 31 de julho de 2019, por meio dos registros constantes do Sistema de Apoio às Atividades Administrativas (SA3)”.

e) A vinculação do conteúdo do trabalho de produção acadêmica às competências da RFB, será de responsabilidade do próprio servidor, sendo o ateste da chefia imediata, realizada no SA3, apenas um ateste de confirmação de recebimento (art. 6º, §§ 1º e 2º da Portaria RFB 1.132/2018), correto? Resposta: Sim. Caso a vinculação realizada pelo servidor tenha sido realizada de forma equivocada, a mesma poderá ser revista de ofício pela administração (art. 8º da Portaria COGEP 54/2019), correto? Resposta: Sim. Quem fará essa retificação de vinculação? Resposta: A Cogep/RFB.

f) Por falar em vinculação da produção acadêmica às competências individuais da RFB, relacionadas em portaria específica que define o inventário de competências da RFB (§ 1º do art. 6º da Portaria RFB 1.132/2018), a citada “portaria específica” é a Portaria RFB 925/2018?

Resposta: Sim. A produção acadêmica deve estar vinculada às atribuições do cargo, que constam nas Leis nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 e Decreto nº 6.641, de 10 de novembro de 2008 e às competências individuais específicas da RFB, elencadas na Portaria RFB nº 925, de 28 de junho de 2018.