

ORIENTAÇÕES PRELIMINARES:

ASSUNTO: Desenvolvimento da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho

BREVE HISTÓRICO:

1. A Medida Provisória nº 765/2016, convertida na Lei nº 13.464/2017, reorganizou a Carreira da Auditoria-Fiscal do Trabalho e, dentre outras questões, alterou significativamente a sistemática de desenvolvimento dos servidores na carreira, prevista no §4º, do art. 4º, da Lei 10.593/2002.
2. Com a edição do Decreto nº 9.366/2018, houve a regulamentação dos 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, conforme previu os §§ 4º e 5º, do art. 4º, da Lei 10.593/2002.
3. O Decreto nº 9.366/2018, trouxe regras a serem observadas na nova sistemática de desenvolvimento na Carreira e dispôs em seu art. 12 que os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, de progressão funcional e de promoção seriam estabelecidos por ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade de lotação.
4. A esse respeito, foi publicada em 20/09/2018 a Portaria nº 765, de 19/09/2018, estabelecendo os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão e promoção funcional dos servidores da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho.

DA OPERACIONALIZAÇÃO:

5. Em face do contexto apresentado, passamos a expor as providências que devem ser adotadas pelas Unidades de Gestão de Pessoas das Superintendências Regionais de Administração/SRA. Vejamos:

PARA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO:

- Inicialmente, é importante informar que existem 2 formulários a serem utilizados. O primeiro diz respeito ao “Plano de Desenvolvimento Individual - PDI que trata da pactuação, entre o servidor e a chefia imediata, dos padrões de desempenho desejáveis e convergentes com os resultados esperados da unidade. O segundo formulário é a “Ficha de Avaliação de Desempenho Individual - FADI” que dispõe sobre fatores comportamentais, constantes do art. 4º, do Decreto nº 9.366, de 2018.
- Aplicar os respectivos formulários: “PDI” e “FADI”, cópias em anexo, para os Auditores Fiscais do Trabalho que ainda evoluem na Carreira e permaneceram por no mínimo 2/3 do período avaliativo em efetivo exercício das atribuições.

- O formulário de Avaliação de Desempenho - FADI tem escala que varia de 1 a 5 em cada fator, sendo que o somatório pode alcançar a pontuação máxima 20 pontos.
- Ao encaminhar o PDI o servidor também receberá 20 pontos.
- Assim, a avaliação de desempenho alcançará o total de até 40 pontos.
- Para progressão ou promoção funcional, o servidor deverá atingir no mínimo 32 pontos, o que corresponde a 80% da pontuação máxima obtida.
- Os resultados da avaliação de desempenho deverão ser consolidados por meio do Relatório de Consolidação do FADI – RC. O Relatório deverá ser encaminhado à para o e-mail dgp.dicac@fazenda.gov.br para publicação dos resultados de forma centralizada.

PARA A PROGRESSÃO/PROMOÇÃO:

- Identificar os servidores com interstício de doze meses de efetivo exercício completos, desde a última progressão/promoção funcional. Para tanto, deverão ser observados o disposto nos artigos 8º, 9º e 10º do Decreto em comento.
- Verificar o cumprimento dos requisitos para a progressão funcional estabelecidos no inciso I, do art. 2º, do referido Decreto.
- Verificar o cumprimento dos requisitos para a promoção funcional estabelecidos no inciso II, do art. 2º, do referido Decreto.

DAS CAUTELAS NECESSÁRIAS:

6. Em relação à avaliação de desempenho é importante ressaltar que o servidor deverá ter permanecido em efetivo exercício por no mínimo 2/3 do período de avaliação, compreendido entre 06/10/2018 a 31/07/2019. Isto é, para ser avaliado o servidor deverá permanecer em efetivo exercício por pelo menos 6 meses e 5 dias no período avaliativo. Assim, as licenças/afastamentos constantes dos artigos 27 e 28 da Portaria nº 765/2018, devem ser descontadas do cômputo de permanência mínima no ciclo avaliativo.

7. Em relação à promoção funcional, é importante adotar os seguintes procedimentos:

-) Da Segunda para a Primeira Classe o servidor deverá apresentar, a respectiva Unidade de Gestão de Pessoas/SRA, os certificados de conclusão de cursos de aperfeiçoamento que acumulem carga horária mínima de 240 horas, realizados durante a permanência na classe.
-) Vale ressaltar que o requisito da experiência profissional é aferido pela entrega do PDI, conforme prevê o art.25, inciso IV, da Portaria nº 765/2018. Já a experiência acadêmica poderá ser aferida, conforme as disposições do parágrafo 11 deste expediente.

8. A chefia imediata do servidor, será responsável por reconhecer a compatibilidade dos cursos de aperfeiçoamento com as atividades desenvolvidas pelo servidor, bem como a comprovação da experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo.

9. Assim, o Plano de Desenvolvimento Individual - PDI e todos os certificados, publicações e demais produções acadêmicas dos servidores deverão ser encaminhadas às respectivas Unidades de Gestão de Pessoas devidamente atestadas pela chefia imediata.

10. Vale esclarecer ainda, que a regra contida no artigo 31 c/c o parágrafo único do art. 21, da Portaria nº 765, não significa dizer que o interstício para progressão e promoção será de quinze dias. Haja vista a necessidade de respeitar o disposto na alínea "a", do inciso I, do § 4º do art. 4º, da Lei nº 10.593/2002, o qual não possibilita progressão/promoção funcional com menos de 12 meses. Na mesma linha caminha o Decreto nº 9.366/2018.

DA EFETIVAÇÃO:

11. Após a execução desses procedimentos as Unidades de Gestão de Pessoas deverão realizar os atos de progressão e promoção funcional dos servidores que cumprem os requisitos estipulados no Decreto nº 9.366/2018, ou seja, publicar Portaria e efetuar lançamentos no SIAPE.

DOS ESCLARECIMENTOS ADICIONAIS:

12. Considerando a impossibilidade fática, de se aplicar de forma imediata e integral todos os requisitos exigidos para promoção funcional previstos no Decreto nº 9.366/2018, informamos que já está em trâmite no âmbito do Órgão Central do SIPEC, a proposição de ato normativo que visa alterar as regras contidas dispostas na alínea "c e d", do inciso II, do art. 2º do Decreto nº 9.366/2018. A seguir apresentamos as novas redações propostas:

Art. 1 O Decreto nº 9.366, de 8 de maio de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"Art. 2º

.....

§ 3º

.....

II -

a) pela produção acadêmica, inclusive aquela realizada em curso de extensão universitária;

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

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;

d) apresentação em congressos e seminários;" (NR)

"§ 4º A pertinência entre as áreas de competência mencionadas no inciso II do § 3º deste artigo e a experiência acadêmica será atestada pela chefia imediata do servidor." (NR)

"§ 5º O requisito de certificação em curso de especialização para promoção da primeira classe para a classe especial constante das tabelas 1 e 2 do Anexo não se aplicam aos servidores que, em 8 de maio de 2018, se encontravam posicionados nos padrões da Primeira Classe." (NR)

13. Portanto, para a promoção de setembro de 2019 e março de 2020, não será exigida para promoção funcional à Classe Especial o curso de curso de especialização, com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor. Não obstante, a experiência acadêmica será exigida nos moldes descritos acima, tanto para promoção à 1ª classe quanto para a classe especial.

DAS CONSIDERAÇÕES FINAIS:

14. A Portaria nº 834, de 9 de outubro de 2018, do extinto Ministério do Trabalho, será revogada, contudo os atos praticados com fundamento na referida Portaria serão convalidados por ocasião da alteração do Decreto nº 9.366/2018.