



Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho

SCN Quadra 01, Bloco C n° 85 Ed. Brasília Trade Center Salas: 401/408 - CEP 70.711-902 - Brasília-DF - Tel.: (61) 3328-0875
www.sinait.org.br

DAL-PROT -BLOCO 'F'
12600.118033/2019-43
DATA 16/07/2019
MINISTÉRIO DA ECONOMIA
PÁTRIA AMADA BRASIL
Elevia

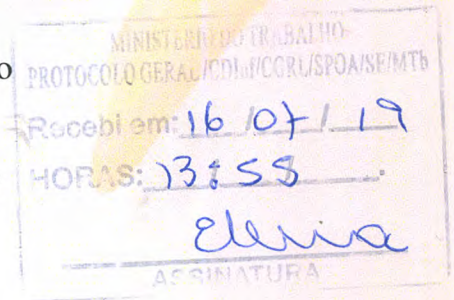
Carta SINAIT nº 105/2019

Brasília-DF, 16 de julho de 2019.

Ao Ilustríssimo Senhor Subsecretário de Inspeção do Trabalho
CELSO AMORIM ARAÚJO

Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

Esplanada dos Ministérios - Ministério da Economia, Bloco F
Brasília - DF



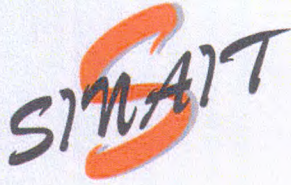
Urgente: Alteração de regras de progressão durante o período avaliativo

Assunto: Requisitos para a promoção funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho.

SINDICATO NACIONAL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO – SINAIT, CNPJ nº 03.657.939/0001-11, com domicílio em Brasília-DF, no SCN, quadra 1, bloco C, nº 85, salas 401 a 407, Edifício Brasília Trade Center, CEP 70711-902, endereço eletrônico <sinait@sinait.org.br>, por sua Presidência, com fulcro no inciso III do artigo 8º da Constituição da República, vem solicitar a **manutenção** dos requisitos para o desenvolvimento funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho estabelecidos pela Portaria nº 765, de 2018, modificada pela Portaria nº 834, de 2018, em respeito à legalidade e à segurança jurídica.

O Decreto nº 9.366, de 2018, que regulamenta os critérios e procedimentos para o desenvolvimento funcional dos servidores ocupantes dos cargos das Carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho – reproduzindo os requisitos já fixados na Lei nº 10.593, de 2002¹ – dispõe no artigo 2º que, para fins de promoção, o servidor, além de cumprir o interstício de 12 meses e atingir resultado na avaliação de desempenho individual, deve também apresentar certificação em curso de especialização de 360 horas-aula para promoção da primeira classe para a especial,

¹ Lei nº 10.593/2002: “Art. 4º O desenvolvimento do servidor nas carreiras de que trata esta Lei ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. (...) § 4º Os critérios e procedimentos específicos para o desenvolvimento nos cargos das carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho serão regulamentados por ato do Poder Executivo federal, observados os seguintes requisitos: (...) II - para fins de promoção: a) cumprir o interstício de 12 (doze) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe; b) atingir percentual mínimo na avaliação de desempenho individual realizada no último padrão da classe, nos termos do regulamento; c) acumular pontuação mínima mediante participação em cursos de aperfeiçoamento e especialização e comprovar experiência profissional e acadêmica em temas relacionados às atribuições do cargo, nos termos do regulamento.”



e de 240 horas-aula para promoção da segunda classe para a primeira, bem como, em ambos os casos, comprovar experiência profissional e acadêmica².

Ao regulamentar o desenvolvimento funcional dos Auditores Fiscais do Trabalho, a Portaria MTb nº 765, de 2018, também estabeleceu que, para promoção da primeira classe à classe especial, os servidores deverão comprovar participação em curso de atualização de 360 horas e a experiência profissional e acadêmica, nos termos do artigo 25:

Art. 25. São requisitos para promoção nos cargos da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho:
[...]

III - concluir, com aprovação:

a) cursos de aperfeiçoamento oferecidos preferencialmente pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou pela COGEP e que acumulem carga horária mínima de 240 horas realizados durante a permanência na classe, para a promoção da Segunda para a Primeira Classe, podendo a definição do conteúdo ser realizada pela Administração e que estejam em consonância com o plano anual de capacitação do Ministério do Trabalho;

b) curso de especialização, com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que esteja em consonância com o plano anual de capacitação do Ministério do Trabalho e com carga horária de, no mínimo, trezentas e sessenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe, 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 devidamente atestada pela chefia imediata do servidor:

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

2. participação como instrutor da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou da COGEP nas modalidades presenciais e a distância por, no mínimo, 4 (quatro) horas,

² Decreto nº 9.366/2018: "Art. 2º Para fins de desenvolvimento do servidor, serão observados os seguintes requisitos: (...) 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.



ministrando conteúdos específicos de cursos técnicos, de formação e/ou Programa de Formação Continuada.

§ 1º Serão considerados como produção acadêmica, em atendimento ao item 1, da alínea b, do inciso IV, do art. 25, os trabalhos apresentados na Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, monografias, dissertações, artigos e teses. (...) (grifou-se)

Veja-se, portanto, que a portaria reproduz os requisitos já trazidos pela Lei nº 10.593, de 2002, com redação dada pela Lei nº 13.464, de 2017, e pelo Decreto nº 9.633, de 2018. Ocorre que a lei de 2002 autorizava que o ato que viesse a regulamentar o desenvolvimento funcional dos servidores poderia **prever regras de transição para progressão funcional e promoção, reconhecendo a impossibilidade de se cumprir, desde o início da vigência da norma, todos os requisitos ali estabelecidos.** Veja-se:

Art. 4º O desenvolvimento do servidor nas carreiras de que trata esta Lei ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

(...)

§ 5º O ato de que trata o § 4º deste artigo poderá prever regras de transição necessárias para a progressão e a promoção nas carreiras Tributária e Aduaneira da Receita Federal do Brasil e de Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Percebendo essa autorização, e reconhecendo a impossibilidade de que os servidores, de imediato, cumprissem os requisitos de aprovação em curso de especialização de carga horária de 360 horas-aula e comprovação de experiência acadêmica, o Ministério do Trabalho editou a Portaria nº 834, de 2018, que alterou o artigo 31 da Portaria nº 765, de 2018. Esse normativo passou a prever que não se aplicaria aos Auditores Fiscais do Trabalho o requisito de comprovação de experiência profissional e acadêmica, bem como, àqueles posicionados na primeira classe, não seria necessária a aprovação em curso de especialização:

Art. 1º O artigo 31 da Portaria nº 765, de 19 de setembro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"§1º O requisito previsto na alínea 'b' do inciso III do art. 25 da Portaria 765/2018 não se aplicará aos Auditores-Fiscais do Trabalho que estiverem, na data de publicação desta Portaria, posicionados nos padrões da Primeira Classe." (NR)

"§ 2º O requisito previsto no inciso IV do art. 25 da Portaria 765/2018 não se aplicará aos Auditores-Fiscais do Trabalho que estiverem, na data de publicação desta Portaria, posicionados nos padrões da Primeira e da Segunda classe." (NR)

Portanto, a partir da edição da referida portaria, **ainda vigente**, para promoção à classe especial, os Auditores Fiscais do Trabalho só deveriam cumprir o interstício de 12 meses e obter pontuação igual ou superior a 80 pontos na Avaliação de Desempenho Individual, estando suspensos os demais requisitos.

Deve-se ressaltar que, até o momento, a Portaria nº 834, de 2018, **ainda se encontra vigente e produzindo efeitos**, devendo seu conteúdo ser respeitado pela



Administração Pública, sob pena de praticar ato ilegal.

Apesar disso, através do Ofício SEI n° 346 (anexo), de 08 de julho 2019, da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, o Ministério da Economia determinou que para o período avaliativo de 06 de outubro de 2018 a 31 de julho de 2019, deveriam ser seguidas as orientações constantes na Orientação SEI n° 2794329 (anexa), e que, a partir daquelas informações, o relatório consolidado acerca do desenvolvimento funcional dos servidores deveria ser encaminhado até 22 de julho de 2019:

7. Após a execução dos procedimentos instruídos na orientação (SEI n° 2794329) as Unidades de Gestão de Pessoas deverão realizar os atos de progressão e promoção funcional dos servidores que cumprem os requisitos estipulados no Decreto n° 9.366/2018, ou seja, publicar Portaria e efetuar lançamentos no SIAPE.
8. Ressalta-se que o Relatório Consolidado deverá ser encaminhado para o e-mail dgp.dicac@fazenda.gov.br, com cópia para cogep.sucor@previdencia.gov.br, para publicação dos resultados de forma centralizada até a data 22/07/2019.

A referida orientação, entretanto, esclarece que tramita no âmbito do Órgão Central do SIPEC a **proposta** de um ato normativo que pretende alterar as regras para desenvolvimento funcional dos integrantes do Cargo de Auditor Fiscal do Trabalho. Segundo o documento, a proposta pretende revogar a Portaria n° 834, de 2018, para manter a exclusão do requisito para promoção à classe especial apenas quanto à exigência de certificação em curso de especialização, de forma que passa a exigir dos servidores a comprovação de experiência profissional e acadêmica, **até então não exigida por força do disposto na Portaria n° 834, de 2018.**

Por fim, a orientação afirma que para a promoção de setembro de 2019 e março de 2020 será exigida a comprovação de experiência acadêmica, ignorando a vigência da Portaria n° 834, de 2018, e a realidade dos servidores, vez que – de maneira ilegal – pretende alterar os requisitos para concessão das promoções após o início do período avaliativo e, mais grave ainda, **a menos de 15 dias do prazo para o envio dos relatórios consolidados.** Assim estabelece a orientação:

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 n° 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. 2° do Decreto n° 9.366/2018. A seguir apresentamos as novas redações propostas: [...]

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 1º 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. (grifou-se)

Veja-se que, apesar de, no item 14, a orientação da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas prever que serão convalidados os atos até então praticados, determina que a experiência acadêmica será exigida (item 13), em contrariedade à norma vigente (Portaria nº 834/2018), **que atualmente também dispensa os servidores da comprovação de experiência acadêmica.**

Portanto, ao determinar o cumprimento da Orientação SEI nº 2794329 ignoram-se dois fatos imprescindíveis: a vigência da Portaria MTb nº 834, de 2018, o que torna qualquer ato em sentido contrário nulo e ilegal, e a impossibilidade de os servidores cumprirem os novos requisitos a menos de 15 dias do fim do prazo.

Exigir requisitos não aplicáveis aos servidores por força de ato normativo ainda vigente constitui evidente afronta ao princípio constitucional da legalidade, vez que a atuação do administrador está vinculada às previsões do conjunto normativo vigente, devendo atuar no limite daquilo que a legislação o autoriza.

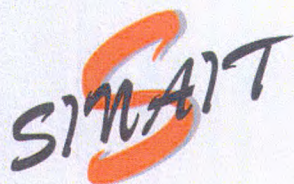
Nesse sentido, o princípio da legalidade, está inserto no artigo 37, *caput* da Constituição:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

O princípio da legalidade, portanto, consiste na ideia de que todo e qualquer ato que emane da Administração Pública deve ter prévia determinação legal. Não tendo, a atividade é ilegítima³. No caso em questão, é ilegítima a atuação da Administração para exigir requisito para promoção de forma contrária ao que prevê o conjunto normativo vigente.

Por outro lado, também há violação ao princípio da proteção à segurança jurídica, que visa a garantir a estabilidade das relações jurídicas, a partir da segurança e

³ “A legalidade, como princípio da administração, significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeitos aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil, criminal, conforme o caso.” (Meirelles, Hely Lopes, Direito Administrativo Brasileiro, 35ª edição, Malheiros, 2009, p. 89;)



**Sindicato Nacional dos
Auditores Fiscais do Trabalho**

SCN Quadra 01, Bloco C nº 85 Ed. Brasília Trade Center Salas: 401/408 - CEP 70.711-902 - Brasília-DF - Tel.: (61) 3328-0875

www.sinait.org.br

certeza derivados dos atos de Estado. Essa violação se consubstancia na própria pretensão da Administração Pública editar ato para revogar a Portaria nº 834, de 2018, de forma imediata, introduzindo requisitos impossíveis de serem cumpridos pelos administrados, quebrando a confiança existente entre administrado e administração.

Não se pretende aqui impossibilitar de forma permanente a revogação da Portaria nº 834, de 2018, **e sim que seus efeitos perdurem ao menos até o fim do período avaliativo em andamento**, que se encerra em menos de um mês. A submissão da Administração aos princípios da legalidade e da segurança jurídica é reforçada pelo artigo 2º, da Lei 9.784, de 1999⁴.

Dessa forma, evidente a quebra de confiança e violação ao princípio da segurança jurídica resultante da atuação da Administração que, a menos de um mês do fim do período avaliativo, pretende alterar as exigências para promoção dos servidores, bem como **determina, ao arrepio do que dispõe a Portaria nº 834, de 2018, ainda vigente, a observância dos requisitos que poderão ser introduzidos por ato normativo ainda em tramitação**. Portanto, em respeito aos princípios constitucionais da legalidade e da segurança jurídica e ao princípio da proteção à confiança, é imprescindível que seja garantido aos Auditores Fiscais do Trabalho, no que se refere ao período avaliativo já em andamento, a observância do que dispõe a Portaria nº 834, de 2018.

Ante o exposto, solicita-que a Administração Pública se abstenha de editar qualquer ato normativo que modifique os requisitos para promoção dos Auditores Fiscais do Trabalho **para o período avaliativo já iniciado**, bem como **se abstenha de exigir dos servidores o cumprimento dos requisitos até então não exigidos, conforme a Portaria MTb nº 834/2018**, devendo qualquer novo requisito ser exigido somente para os períodos avaliativos seguintes.

Respeitosamente,

Carlos Fernando da Silva Filho

Presidente

⁴ Lei 9.784, de 1999. Art. 2º A Administração Pública obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, moralidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica, interesse público e eficiência

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 20/09/2018 | Edição: 182 | Seção: 1 | Página: 51-52

Órgão: Ministério do Trabalho/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 765, DE 19 DE SETEMBRO DE 2018

Estabelece os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão funcional e promoção dos servidores da Carreira Auditoria Fiscal do Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos II e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, 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 da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 2º O desenvolvimento na Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho 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 pelo Ministério do Trabalho, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), 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 e 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, compatível com o plano anual de capacitação do órgão, preferencialmente oferecido pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, possibilite o desenvolvimento de competências individuais estabelecidas em portaria específica do Secretário de Inspeção do Trabalho, inclusive o curso de formação; e

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 da Auditoria-Fiscal do Trabalho e que estejam em consonância com as áreas de conhecimento definidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, bem como com o plano anual de capacitação do órgão.

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 vinculadas à Inspeção do Trabalho, aos processos de trabalho, às atividades ou a projetos específicos.

Art. 6º O PDI deverá conter, no mínimo:

I - metas e/ou compromissos de desempenho individual firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e o Auditor-Fiscal do Trabalho, a partir das metas institucionais vinculadas à Inspeção do Trabalho;

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

III - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação.

Art. 7º A elaboração do PDI é subsídio para a avaliação de desempenho individual e obrigatória para a progressão ou promoção dos servidores da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Art. 8º A responsabilidade pela elaboração do PDI é da chefia imediata do servidor.

Parágrafo único. A COGEP irá disponibilizar formulário para preenchimento do PDI.

Art. 9º Deverá ser estabelecido compromisso de desempenho individual entre a chefia imediata e o Auditor-Fiscal do Trabalho, devidamente registrado no Plano de Desenvolvimento Individual, em consonância com os objetivos e metas institucionais vinculados à Inspeção do Trabalho, os processos de trabalho, as atividades ou a projetos específicos.

CAPÍTULO III

DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 10. 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 Auditoria-Fiscal do Trabalho para fins de avaliação de progressão e promoção.

§ 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 alteração de chefia do servidor, de remoção entre unidades ou de mudança de exercício dentro da mesma unidade, ou, ainda, de Auditor-Fiscal do Trabalho que passe a integrar Grupo de Fiscalização Móvel, 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.

§ 4º A avaliação de desempenho individual será estruturada por meio do Formulário de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, a ser disponibilizado pela COGEP, considerando-se os seguintes fatores:

- I - capacidade técnica
- II - comprometimento com o trabalho;
- III - conduta no desempenho das atribuições do cargo;
- IV - trabalho em equipe;

§ 5º Os fatores de avaliação dividem-se em subconjuntos de enunciados comportamentais que buscam traduzir os pontos mais relevantes para a boa execução das atividades atribuídas ao servidor.

§ 6º A pontuação individual final será obtida por meio do somatório dos conceitos atribuídos pela chefia imediata

Art. 11. O preenchimento do FADI é de responsabilidade da chefia imediata do servidor.

Parágrafo único. As avaliações de desempenho dos servidores deverão ser consolidadas e encaminhadas às Unidades de Gestão de Pessoas, por meio do Relatório de Consolidação da FADI - RC, definido no anexo I desta Portaria, no prazo máximo de até 10 (dez) dias, contados do término de cada ciclo regular de avaliação.

Art. 12. Para garantir a transparência das ações e a efetividade do processo de avaliação de desempenho individual, deverão ser observados os seguintes procedimentos:

I - após a publicação do ato definidor das metas institucionais vinculados à Inspeção do Trabalho pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, a COGEP expedirá orientação às Unidades de Avaliação, comunicando os procedimentos a serem adotados para cada ciclo de avaliação;

II - as chefias imediatas, no âmbito das respectivas Unidades de Avaliação, informarão aos servidores a eles subordinados e identificados no Plano de Desenvolvimento Individual o início dos procedimentos de avaliação; e

III - 1 (um) mês antes do término do ciclo de avaliação, a COGEP notificará os responsáveis pelas Unidades de Avaliação para iniciarem o processo de consolidação das avaliações individuais.

Art. 13. Em caso de vacância do cargo ocupado pela chefia imediata, o chefe mediato superior procederá à avaliação dos servidores que lhe forem subordinados.

Art. 14. Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo seu substituto legal, ou, na ausência ou impedimento deste, pela chefia técnica imediata superior do titular.

CAPÍTULO IV

DO COMITÊ DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - CAD

Art. 15. Será instituído Comitê da Avaliação de Desempenho - CAD, com a seguinte atribuição:

I - julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais, podendo, a seu critério, manter ou alterar a pontuação final do servidor, sem que possa implicar redução do resultado já aferido.

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

§ 2º O CAD será instituído por ato do Secretário de Inspeção do Trabalho a ser publicado em boletim administrativo.

§ 3º A Secretaria de Inspeção do Trabalho e a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas prestarão apoio administrativo necessário ao funcionamento do CAD.

Art. 16. Integrarão o CAD:

I - o presidente do comitê, indicado pelo Secretário de Inspeção do Trabalho, ficando esse encargo restrito a servidor que seja ocupante de cargo efetivo de Auditor-Fiscal do Trabalho;

II - 2 (dois) Auditores-Fiscais do Trabalho, indicados pelo Secretário de Inspeção do Trabalho; e

III - 1 (um) representante indicado pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

§ 1º para cada titular do CAD deverá ser indicado um suplente.

§ 2º os integrantes do CAD deverão ser servidores efetivos, em exercício, desde que não estejam em estágio probatório.

§ 3º é vedada a divulgação de discussões em curso sem prévia anuência do Ministro de Estado do Trabalho.

§ 4º A participação dos membros do CAD será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

Art. 17. Caberá ao presidente do CAD:

I - elaborar cronograma para realização das sessões de análise de recurso;

II - informar aos membros do CAD, aos servidores avaliados e avaliadores sobre a data, local e horário em que serão realizadas as sessões de análise de recurso;

III - encaminhar os recursos apreciados à COGEP para as providências necessárias; e

IV - convocar reuniões extraordinárias do CAD, quando necessário.

Parágrafo único. Os membros do CAD que não puderem comparecer à sessão de análise de recurso deverão comunicar, com a devida antecedência, ao presidente do CAD, para convocação do suplente.

Art. 18. O CAD emitirá suas decisões colegiadas por maioria simples, presentes à sessão no mínimo 3 (três) integrantes.

§ 1º todas as decisões serão fundamentadas seguindo os parâmetros fixados na lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, conforme os itens que se seguem:

I - apreciação e análise conjunta do recurso pelos membros do CAD;

II - votação nominal dos membros do CAD, devendo prevalecer a decisão mais benéfica ao servidor, em caso de empate; e

III - parecer descritivo do comitê, conforme modelo definido no anexo III desta portaria.

§ 2º os membros do CAD devem atuar de forma imparcial e objetiva, utilizando-se dos formulários que compõem o processo de avaliação de desempenho e os argumentos fornecidos para formar sua convicção.

§ 3º quando julgar necessário, o CAD, por meio de notificação expedida pelo seu presidente, poderá consultar outros servidores que conheçam efetivamente o trabalho do servidor autor do recurso, bem como levar em conta as condições de trabalho a que aquele servidor está submetido.

§ 4º o resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo, devendo, ainda, a decisão ser encaminhada à unidade de Gestão de Pessoas para intimação do interessado, sendo-lhe fornecida cópia da íntegra da decisão.

Art. 19. Fica impedido de atuar em processo específico, como membro do CAD, o servidor que:

I - tenha interesse direto ou indireto no processo;

II - tenha proferido decisão no processo de avaliação de desempenho do avaliado;

III - seja cônjuge, companheiro ou parentes e afins até o terceiro grau do avaliado;

IV - tenha participado ou venha a participar na análise do recurso como testemunha, como representante do avaliado, ou se tais situações ocorrerem quanto ao cônjuge, companheiro ou parentes e afins até o terceiro grau; e

V - esteja litigando judicial ou administrativamente com o avaliado ou respectivo cônjuge ou companheiro.

§ 1º ocorrendo as hipóteses previstas nos incisos I a V do caput, serão convocados os respectivos suplentes para substituição dos titulares impedidos.

§ 2º o servidor que incorrer em impedimento deverá comunicar o fato ao CAD, abstendo-se de atuar.

§ 3º a omissão da comunicação constituirá em falta disciplinar, na forma da legislação.

§ 4º incorrerá em suspeição o membro do CAD que tenha amizade íntima ou inimizade notória com o avaliado, ou com o respectivo cônjuge, companheiro, parentes ou afins até o terceiro grau.

§ 5º compete ao presidente do CAD decidir sobre as alegações de impedimento e de suspeição, na forma deste artigo.

CAPÍTULO IV

DO PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO E DO RECURSO

Art. 20. O servidor poderá apresentar pedido de reconsideração contra o resultado da avaliação de desempenho individual, com a devida justificativa firmada no formulário de Pedido de Reconsideração, conforme modelo definido no anexo II desta Portaria.

§ 1º O pedido de reconsideração deverá ser dirigido à respectiva Unidade de Gestão de Pessoas no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis, contados da data de ciência do resultado da avaliação individual devidamente instruída com a cópia de todos os dados da avaliação.

§ 2º A Unidade de Gestão de Pessoas encaminhará o pedido de reconsideração à chefia imediata do servidor para apreciação.

§ 3º O pedido de reconsideração deverá ser apreciado no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, contados da data de seu recebimento, podendo a chefia imediata deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 4º A decisão da chefia imediata sobre o pedido de reconsideração deverá ser comunicada à Unidade de Gestão de Pessoas, até o dia seguinte ao do encerramento do prazo definido no § 3º para, em seguida, dar ciência do resultado ao servidor e ao CAD.

§ 5º Na hipótese de deferimento parcial ou indeferimento do pleito, caberá recurso ao CAD, a ser interposto, junto à Unidade de Gestão de Pessoas, no prazo máximo de 10 (dez) dias úteis da ciência do servidor, e decidido, em última instância, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data da interposição.

§ 6º Para a interposição do recurso de que trata o parágrafo anterior, o servidor deverá apresentar as justificativas firmadas no formulário de Pedido de Recurso, conforme modelo definido no anexo III desta Portaria.

§ 7º Não serão considerados o pedido de reconsideração e o recurso que forem interpostos fora do prazo definido nos §§ 1º e 5º.

CAPÍTULO V

DO CICLO AVALIATIVO

Art. 21. 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. 22. A efetivação da progressão funcional e da promoção será publicada no Boletim Administrativo do Ministério do Trabalho e gerará efeitos a partir do primeiro dia do mês de setembro de cada ano.

Art. 23. O ciclo da avaliação de desempenho compreenderá as seguintes etapas:

I - publicação das metas institucionais vinculadas à Secretaria de Inspeção do Trabalho;

II - estabelecimento das metas de desempenho individual na forma do art. 9º;

III - monitoramento das etapas do processo de avaliação de individual;

IV - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;

V - retorno aos avaliados discutindo os desempenhos apresentados com vistas ao desenvolvimento do servidor, após a consolidação da pontuação;

VI - reconsideração e recurso, quando couber; e

VII - publicação do resultado final da avaliação.

Parágrafo único. No caso de o servidor se recusar a dar ciência em qualquer das etapas do processo avaliativo, o fato será devidamente registrado no PDI, a avaliação será considerada aceita e todos os fatos dessa natureza serão comunicados ao CAD.

CAPÍTULO VI

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

Art. 24. São requisitos para progressão funcional nos cargos da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho:

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. 25. São requisitos para promoção nos cargos da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho:

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 preferencialmente pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou pela COGEP e que acumulem carga horária mínima de 240 horas realizados durante a permanência na classe, para a promoção da Segunda para a Primeira Classe, podendo a definição do conteúdo ser realizada pela Administração e que estejam em consonância com o plano anual de capacitação do Ministério do Trabalho;

b) curso de especialização, com conteúdo compatível com as atribuições do cargo ocupado pelo servidor, que esteja em consonância com o plano anual de capacitação do Ministério do Trabalho e com carga horária de, no mínimo, trezentas e sessenta horas-aula, realizado durante a permanência na classe, 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 devidamente atestada pela chefia imediata do servidor:

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

2. participação como instrutor da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou da COGEP 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 Continuada.

§ 1º Serão considerados como produção acadêmica, em atendimento ao item 1, da alínea b, do inciso IV, do art. 25, os trabalhos apresentados na Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, monografias, dissertações, artigos e teses.

§ 2º Serão considerados cursos técnicos, em atendimento ao item 3 da alínea b do inciso IV, do art. 25, os eventos ofertados por intermédio da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho ou da COGEP, e que estejam em consonância com as áreas de conhecimento definidas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, bem como com o plano anual de capacitação do órgão.

§ 3º Será considerado curso de formação a segunda etapa do concurso público para os cargos de Auditor-Fiscal do Trabalho e/ou Programa de Formação Continuada, sendo aproveitado como curso de aperfeiçoamento, em atendimento à alínea a do inciso III do art. 26, ainda que não tenha integrado etapa do concurso público.

§ 4º Para a disseminação do conhecimento no âmbito do Ministério do Trabalho, os trabalhos deverão ser disponibilizados no Portal da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho e no Banco do Conhecimento do Ministério do Trabalho.

§ 5º A chefia imediata do servidor, em atendimento à alínea a do inciso III, poderá reconhecer as ações de capacitação de iniciativa do servidor, desde que vinculadas às competências individuais da Inspeção do Trabalho e que estejam em consonância com o plano anual de capacitação do Ministério do Trabalho, sendo obrigatória a apresentação do certificado de conclusão da ação para o devido registro no Currículo do Servidor.

§ 6º Os trabalhos apresentados para promoção da Segunda para Primeira Classe não serão válidos para promoção seguinte.

CAPÍTULO VII DOS AFASTAMENTOS

Art. 26. 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. 27. O interstício para a progressão funcional e promoção ficará suspenso nas hipóteses elencadas no art. 8º do Decreto nº 9.366, de 2018.

Art. 28. 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. 29. 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. 30. 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. 31. O primeiro ciclo avaliativo para os atuais integrantes da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho dar-se-á no período de 15 (quinze) dias corridos após o início de vigência desta Portaria.

CAPÍTULO IX DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 32. O ato de concessão de progressão funcional é de competência do Coordenador-Geral de Gestão de Pessoas, no âmbito da Administração Central, e do Superintendente Regional do Trabalho, no âmbito das Superintendências Regionais do Trabalho - SRTb, conforme subdelegação conferida pelo artigo 2º, inciso I, da Portaria/SPOA/SE/MTE nº 230, de 24/07/2008, publicada no Diário Oficial da União - DOU de 25/07/2008.

Art. 33. A Secretaria de Inspeção do Trabalho expedirá instruções complementares ao disposto nesta Portaria, ouvida a Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas.

Art. 34. Os casos omissos serão dirimidos pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, ouvida a Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Art. 35. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

CAIO VIEIRA DE MELLO

ANEXO I

UNIDADE DE AVALIAÇÃO:		
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:		
SERVIDORES AVALIADOS		
Matrícula SIAPE	NOME DO (A) SERVIDOR (A)	TOTAL DE PONTOS NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL
declaramos que os dados acima apresentados consolidam os resultados dos Formulários de Avaliação de Desempenho Individual - FADI, os quais serão utilizados para fins de análise da progressão e promoção dos Auditores-Fiscais do Trabalho, conforme dispõe o Decreto nº 9.366 de 08.05.2018.		
Local e Data: ____/____/____		

Responsável pela Unidade Avaliada		
(carimbo)		

ANEXO II

Ministério do Trabalho

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO

PEDIDO DE RECONSIDERAÇÃO (AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL AUDITOR - FISCAL DO TRABALHO)	
NOME DO SERVIDOR:	MATRÍCULA SIAPE:
CARGO:	FUNÇÃO:
LOTAÇÃO:	EQUIPE DE TRABALHO:
E-MAIL:	DATA DO PREENCHIMENTO DO FADI: / /
1. FUNDAMENTAÇÃO (Anexar cópia do FADI)	
Solicito à Unidade de Gestão de Pessoas o encaminhamento do pedido de reconsideração referente ao resultado da avaliação de desempenho individual, relativa ao período de ____/____/____ a ____/____/____, para a análise da minha chefia imediata, com fundamento nas seguintes justificativas:	
Nesses termos, peço deferimento.	

Data: ____/____/____
----- Servidor Avaliado (carimbo)
2. ENCAMINHAMENTO DA UNIDADE DE GESTÃO DE PESSOAS PARA A CHEFIA IMEDIATA
Data: ____/____/____
----- Unidade de Gestão de Pessoas (carimbo)
3. CONSIDERAÇÕES E DECISÃO DA CHEFIA IMEDIATA (1ª Instância)
() Pedido de Reconsideração, total ou parcialmente, deferido. À Unidade de Gestão de Pessoas para ciência do interessado.
() Pedido de Reconsideração indeferido. À Unidade de Gestão de Pessoas para ciência do interessado.
Data: ____/____/____
----- Chefia Imediata (carimbo)

ANEXO III

Ministério do Trabalho

Secretaria-Executiva

Subsecretaria de Planejamento, Orçamento e Administração

Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

PEDIDO DE RECURSO

PEDIDO DE RECURSO (AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL AUDITOR - FISCAL DO TRABALHO)	
NOME DO SERVIDOR:	MATRÍCULA SIAPE:
CARGO:	FUNÇÃO:
LOTAÇÃO:	EQUIPE DE TRABALHO:
E-MAIL:	DATA DO PREENCHIMENTO DO FADI: / /
SOLICITAÇÃO DE RECURSO AO CAD	

<p>() Tenho interesse em impetrar recurso ao CAD. Solicito à Unidade de Gestão de Pessoas o encaminhamento do recurso referente ao resultado da avaliação de desempenho individual, relativa ao período de ____/____/____ a ____/____/____, para a análise do CAD, com fundamento nas seguintes justificativas:</p>
<p> </p>
<p>5. CONSIDERAÇÕES E DECISÃO DO CAD (Última Instância)</p>
<p>() Recurso, total ou parcialmente, deferido. À Unidade de Gestão de Pessoas para ciência do interessado.</p>
<p>() Recurso indeferido. À Unidade de Gestão de Pessoas para ciência do interessado.</p>
<p>Data: ____/____/____ Data: ____/____/____ Data: ____/____/____</p> <p>-----</p> <p>Membro do CAD Membro do CAD Membro do CAD (carimbo) (carimbo) (carimbo)</p>
<p>5.1 CIENTE</p>
<p>Data: ____/____/____ Data: ____/____/____</p> <p>-----</p> <p>Unidade de Gestão de Pessoas Unidade de Gestão de Pessoas (carimbo) (carimbo)</p>

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO

Publicado em: 10/10/2018 | Edição: 196 | Seção: 1 | Página: 86

Órgão: Ministério do Trabalho/Gabinete do Ministro

PORTARIA Nº 834, DE 9 DE OUTUBRO DE 2018

Altera a Portaria 765, de 19 de setembro de 2018, do Ministro de Estado do Trabalho.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos II e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal, 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, e considerando a ausência de regras de transição na Portaria 765, de 19 de setembro de 2018 resolve:

Art. 1º O artigo 31 da Portaria n.º 765, de 19 de setembro de 2018, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"§1º O requisito previsto na alínea 'b' do inciso III do art. 25 da Portaria 765/2018 não se aplicará aos Auditores-Fiscais do Trabalho que estiverem, na data de publicação desta Portaria, posicionados nos padrões da Primeira Classe." (NR)

"§ 2º O requisito previsto no inciso IV do art. 25 da Portaria 765/2018 não se aplicará aos Auditores-Fiscais do Trabalho que estiverem, na data de publicação desta Portaria, posicionados nos padrões da Primeira e da Segunda classe." (NR)

Art. 2º. Essa Portaria entra em vigor na data de sua publicação

CAIO VIEIRA DE MELLO

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Subsecretaria de Assuntos Corporativos
Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas

OFÍCIO SEI Nº 346/2019/COGEP/SUCOR/SEPRT-ME

Brasília, 08 de julho de 2019.

Senhor Antônio Carlos Fontoura
Coordenação-Geral de Unidades Descentralizadas
Coordenador-Geral
Ministério da Economia
Esplanada dos Ministérios, Bloco F, 5º andar, sala 523 - Zona Cívico-Administrativa
70.0056-900 - Brasília/DF
antonio.fontoura@mte.gov.br

Assunto: Desenvolvimento da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho

Referência: Ao responder este Ofício, favor indicar expressamente o Processo nº 10199.102577/2019-57.

Senhor Coordenador-Geral,

1. Trata o referido ofício do desenvolvimento da Carreira de Auditor Fiscal do Trabalho.
2. Em 20/09/2018 foi publicada a Portaria nº 765, de 19/09/2018 (SEI nº 2782445) estabelecendo os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão e promoção funcional dos servidores da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho.
3. O [Decreto nº 9.366/2018](#) (SEI nº 2782429) 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 (SEI nº 2782445) estabelecendo os procedimentos específicos para fins de avaliação de desempenho, progressão e promoção funcional dos servidores da Carreira da Auditoria Fiscal do Trabalho.
5. 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.
6. As orientações para a Avaliação de Desempenho e as Promoções e Progressões encontram-se

na orientação (SEI nº 2794329).

7. Após a execução dos procedimentos instruídos na orientação (SEI nº 2794329) 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.

8. Ressalta-se que o Relatório Consolidado deverá ser encaminhado para o e-mail dgp.dicac@fazenda.gov.br, com cópia para cogep.sucor@previdencia.gov.br, para publicação dos resultados de forma centralizada até a data 22/07/2019.

Anexos:

I - Portaria nº 765, de 19/09/2018 (SEI nº 2782445);

II - [Decreto nº 9.366/2018](#) (SEI nº 2782429);

III - Portaria nº 765, de 19/09/2018 (SEI nº 2782445);

IV - Orientações para a Avaliação de Desempenho e as Promoções e Progressões (SEI nº 2794329).

Atenciosamente,

Documento assinado eletronicamente
ANA PAULA PESSANHA RIBEIRO
Coordenadora-Geral de Gestão de Pessoas



Documento assinado eletronicamente por **Ana Paula Pessanha Ribeiro**, **Coordenador(a)-Geral**, em 08/07/2019, às 11:28, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **2898801** e o código CRC **B121175B**.

Esplanada dos Ministérios, Bloco F, Edifício Sede, 9º andar, sala 933 - Bairro Zona Cívico-Administrativa
CEP 70059-900 - Brasília/DF
(61) 2021-5083 - e-mail xxx@economia.gov.br

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.