

Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 8.107, DE 6 DE SETEMBRO DE 2013

Regulamenta a Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007, que dispõe sobre a Carreira de Analista de Infraestrutura e o cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior.

O VICE-PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no exercício do cargo de Presidente da República, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, **caput**, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.539, de 8 de novembro de 2007,

DECRETA:

CAPÍTULO I

DAS ATRIBUIÇÕES ESPECÍFICAS

Art. 1º A Carreira de Analista de Infraestrutura, composta pelos cargos de Analista de Infraestrutura, de nível superior, é estruturada em classes e padrões, nos termos do Anexo I.

Art. 2º Aos titulares dos cargos de provimento efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura, compete o exercício de atribuições voltadas às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte.

Art. 3º São atribuições específicas do cargo de Analista de Infraestrutura:

- I - planejamento, implementação e execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte;
- II - subsídio e apoio técnico à execução e avaliação de projetos e obras de infraestrutura de grande porte;
- III - subsídio à formulação de políticas, planos, programas e projetos relativos à execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte; e
- IV - desempenho de outras atividades de suporte finalísticas, relativas à assistência técnica para a execução de projetos e obras de grande porte.

Art. 4º Aos titulares dos cargos isolados de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, de nível superior, compete o exercício de atribuições de alto nível de complexidade voltadas às atividades especializadas de planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos e obras de grande porte na área de infraestrutura.

Art. 5º São atribuições específicas do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior:

- I - planejamento, coordenação, fiscalização, assistência técnica e execução de projetos relativos à realização de obras de infraestrutura de grande porte, em alto nível de complexidade;
- II - elaboração de normas para execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte;
- III - planejamento e coordenação de ações de fiscalização da execução de projetos e obras de infraestrutura de grande porte, em alto nível de complexidade; e
- IV - desempenho de outras atividades de suporte finalísticas, de alto nível de complexidade, relativas à assistência técnica para a execução de projetos e obras de grande porte.

CAPÍTULO II

DO CONCURSO PÚBLICO

Art. 6º O ingresso nos cargos mencionados nos arts. 1º e 4º dar-se-á por meio de concurso público de provas e títulos para o cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior, e de provas ou de provas e títulos para o cargo de Analista de Infraestrutura, respeitada a legislação específica.

§ 1º O concurso público referido no **caput** poderá, quando couber, ser realizado por áreas de especialização e organizado em fases de caráter classificatório e eliminatório, incluindo, se for o caso, curso de formação, conforme dispuser o edital de convocação do certame, observada a legislação pertinente.

§ 2º O edital de abertura do concurso definirá as características de cada etapa do concurso público, a formação especializada e a experiência profissional, bem como os critérios eliminatórios e classificatórios.

§ 3º O ingresso nos cargos de Analista de Infraestrutura e de Especialista em Infraestrutura Sênior exige diploma de graduação em nível superior, conhecimentos em nível de pós-graduação e, quando couber, o registro no respectivo conselho profissional.

§ 4º É pré-requisito para ingresso no cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior doze anos de experiência no exercício de atividades de nível superior, correspondentes ao exercício de atribuições equivalentes às do cargo, na área de atuação específica estabelecida no edital do concurso.

§ 5º O edital de abertura do concurso público para o cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior definirá os critérios de comprovação do período de experiência mencionado no § 4º.

§ 6º O concurso público para os cargos referidos no **caput** será realizado para provimento efetivo de pessoal no padrão inicial da classe inicial da Carreira de Analista de Infraestrutura e na classe única do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior.

§ 7º A prova de títulos integrante do concurso para o ingresso no cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior poderá incluir a defesa, em ato público, de memorial baseado no **currículum vitae** do candidato, de caráter classificatório, nos termos do respectivo edital.

CAPÍTULO III

DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 7º Ficam instituídos os critérios e procedimentos gerais para avaliação de desempenho institucional e individual para percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade de Infraestrutura - GDAIE, devida aos ocupantes dos cargos da Carreira de Analista de Infraestrutura e do cargo isolado de provimento efetivo de Especialista em Infraestrutura Sênior, quando no exercício de suas atribuições.

§ 1º Os valores referentes à GDAIE serão atribuídos aos servidores que a ela fizerem jus em função do alcance das metas de desempenho institucional do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício ou do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o disposto no § 1º do art. 11, e do alcance das metas de desempenho individual.

§ 2º Os critérios e procedimentos específicos de avaliação institucional e individual e de concessão da GDAIE serão estabelecidos em ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 3º Os ocupantes de cargos referidos no **caput** do art. 7º somente farão jus à GDAIE se estiverem no exercício das atribuições de seus cargos em órgãos da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, observado o disposto na [Lei nº 11.539, de 2007](#), e ressalvado o disposto nos arts. 19 e 20.

Art. 8º Para fins deste Decreto, considera-se:

I - avaliação de desempenho - monitoramento sistemático e contínuo do desempenho individual dos servidores integrantes dos cargos de que tratam o art. 7º e institucional do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício ou do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o disposto no § 1º do art. 11, com referência nas metas de desempenho globais e intermediárias;

II - unidade de avaliação - órgão ou entidade, globalmente considerado como única unidade, um subconjunto de unidades administrativas do órgão ou entidade que execute atividades de mesma natureza, ou uma unidade isolada, conforme definido no ato de que trata o § 2º do art. 7º.

III - equipe de trabalho - conjunto de servidores subordinados a mesma chefia em exercício na unidade de avaliação;

IV - ciclo de avaliação - período de doze meses considerado para a avaliação de desempenho individual e avaliação de desempenho institucional; e

V - plano de trabalho - documento em que serão registrados os dados referentes a cada etapa do ciclo de avaliação, observado o disposto no art. 12.

Art. 9º O ato a que se refere o § 2º do art. 7º deverá definir:

I - critérios, normas, procedimentos específicos, mecanismos de avaliação e controles para implementação da GDAIE;

II - responsável pela verificação dos critérios e procedimentos gerais e específicos das avaliações de desempenho em cada unidade de avaliação;

III - data de início e término do ciclo de avaliação;

IV - fatores a serem aferidos na avaliação de desempenho individual, observados o § 1º do art. 10;

V - peso relativo do cumprimento de metas, de cada fator de desempenho individual e de cada conceito referido no § 4º do art. 10, na composição do resultado da avaliação de desempenho individual;

VI - procedimentos de avaliação, sua sequência e os responsáveis por sua execução;

VII - procedimentos relativos ao direito de recurso por parte do servidor avaliado;

VIII - procedimentos para definição de metas, sua quantificação e revisão anual; e

IX - unidades da estrutura organizacional do órgão ou entidade qualificadas como unidades de avaliação.

Art. 10. A avaliação de desempenho individual visa aferir o desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo ou função, com foco na contribuição individual para o alcance das metas organizacionais.

§ 1º A avaliação de desempenho individual considerará a produtividade, mensurada a partir do cumprimento das metas individuais pactuadas no plano de trabalho, e o desenvolvimento dos servidores nos seguintes fatores:

I - capacidade técnica;

II - trabalho em equipe;

III - comprometimento com o trabalho; e

IV - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta.

§ 2º O cumprimento das metas individuais será apurado apenas pela chefia imediata.

§ 3º O fator capacidade técnica deverá considerar as atribuições dos cargos a que se referem os arts. 2º e 4º e o contexto de trabalho das equipes.

§ 4º Os servidores, ocupantes ou não de cargos em comissão ou função de confiança, que não se encontrem na situação prevista no inciso II do **caput** do art. 19 ou no inciso II do **caput** do art. 20 serão avaliados na dimensão individual com base em:

I - conceitos atribuídos aos fatores de desempenho referidos no § 1º pelo próprio avaliado, na proporção de 27,5% (vinte e sete e meio por cento); e

II - conceitos atribuídos aos fatores de desempenho referidos no § 1º pela chefia imediata, na proporção de 72,5% (setenta e dois e meio por cento).

§ 5º A unidade de recursos humanos do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão consolidará os conceitos atribuídos aos servidores e dará ciência ao avaliado de todo o processo.

Art. 11. A avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

§ 1º Na impossibilidade de aplicação do disposto no **caput**, a avaliação de desempenho institucional referir-se-á ao desempenho do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

§ 2º As metas referentes à avaliação de desempenho institucional compreenderão:

I - metas globais referentes ao órgão ou entidade como um todo no qual o servidor se encontre em exercício, elaboradas, quando couber, conforme o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias e a Lei Orçamentária Anual; e

II - metas intermediárias referentes às equipes de trabalho, elaboradas conforme as metas institucionais globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 3º As metas globais de desempenho institucional, com os respectivos indicadores, serão fixadas anualmente por meio de ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício ou do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o disposto no § 1º do **caput**, e poderão ser revistas, a qualquer tempo, na superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o respectivo órgão não tenha dado causa a tais fatores.

§ 4º As metas institucionais serão mensuráveis de forma objetiva, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício ou do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, observado o disposto no § 1º, considerados os índices alcançados nos exercícios anteriores, no momento de fixação das metas.

§ 5º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional:

I - deverão ser definidas por critérios objetivos;

II - comporão o plano de trabalho; e

III - serão previamente acordadas entre servidor, chefia e equipe de trabalho.

§ 6º Caso não exista o acordo a que se refere o inciso III do § 5º antes do início do período de avaliação, a chefia responsável pela equipe de trabalho fixará as metas de desempenho individual.

§ 7º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada ciclo deverão ser amplamente divulgados pelo órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício ou pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, inclusive em seu sítio eletrônico, e permanecerão acessíveis a qualquer tempo.

Art. 12. O plano de trabalho a que se refere o § 5º do art. 11 conterá, no mínimo:

- I - ações mais representativas da unidade de avaliação;
- II - atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - metas intermediárias de desempenho institucional e metas de desempenho individual propostas;
- IV - compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre chefia e servidor, a partir das metas intermediárias;
- V - critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 27;
- VI - avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e
- VII - 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.

Parágrafo único. O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação e cada servidor será vinculado, no mínimo, a uma ação, atividade, projeto ou processo.

Art. 13. A GDAIE será paga observados o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seus respectivos cargos, classes e padrões, aos valores estabelecidos no [Anexo III da Lei nº 11.539, de 2007](#), observada a seguinte distribuição:

- I - até oitenta pontos em decorrência do resultado da avaliação de desempenho institucional; e
- II - até vinte pontos em decorrência dos resultados da avaliação de desempenho individual.

Art. 14. Os valores a serem pagos a título de GDAIE serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional e o valor do ponto constante do Anexo III da Lei nº 11.539, de 2007, de acordo com o respectivo cargo, classe e padrão.

Art. 15. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

§ 1º O ciclo da avaliação de desempenho terá a duração de doze meses, exceto o primeiro ciclo elaborado conforme ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão, que poderá ter duração inferior à estabelecida neste parágrafo, e compreenderá as seguintes etapas:

- I - publicação das metas globais, a que se refere o inciso I do § 2º do art. 11;
- II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no plano de trabalho a que se refere o art. 12, a partir da data de exercício nos órgãos e entidades, observados a duração e o período do ciclo em curso;
- III - acompanhamento de todas as etapas do processo de avaliação de desempenho individual e institucional, sob orientação e supervisão dos dirigentes do órgão ou entidade de exercício e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 27, ao longo do ciclo de avaliação;
- IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para ajustes necessários;
- V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho;
- VI - publicação do resultado final da avaliação; e
- VII - retorno aos avaliados, para discutir os resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

§ 2º As avaliações serão processadas no mês subsequente ao término do período avaliativo e seus efeitos financeiros iniciarão no mês seguinte ao de processamento das avaliações.

Art. 16. Até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento ou cessão, ou de outros afastamentos sem direito à percepção da GDAIE, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a gratificação no valor correspondente a oitenta pontos.

Art. 17. A avaliação individual terá efeito financeiro apenas se o servidor tiver permanecido em exercício de atividades inerentes ao respectivo cargo por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

§ 1º O servidor ativo beneficiário da GDAIE que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a quarenta por cento do limite máximo de pontos a ela destinado não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período.

§ 2º Os servidores que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, com a participação do órgão ou entidade em que estiver em exercício.

§ 3º A análise de adequação funcional visa identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

Art. 18. As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, de modo a identificar aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

Art. 19. O titular de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior, em efetivo exercício das atribuições dos cargos, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDAIE da seguinte forma:

I - o investido em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberá a GDAIE calculada conforme o disposto nos arts. 14 e 15; e

II - o investido em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalente, fará jus à GDAIE calculada com base no valor máximo da parcela individual somado ao resultado, no período, da avaliação institucional do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão ou do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício, observado o disposto no § 1º do art. 11.

Art. 20. O ocupante de cargo efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura ou do cargo de Especialista em Infraestrutura Sênior que não se encontre em exercício de atividades relacionadas aos arts. 2º a 5º, somente fará jus à GDAIE:

I - quando requisitado pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação em que perceberá a GDAIE calculada com base no disposto nos arts. 14 e 15; e

II - quando cedido para órgãos ou entidades do Governo federal distintos dos previstos no inciso I do **caput**, desde que investido em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, situação em que perceberá a GDAIE calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. Aplica-se ao servidor de que trata este artigo a avaliação de desempenho institucional do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.

Art. 21. Se ocorrer exoneração do cargo em comissão, com manutenção do cargo efetivo, os servidores referidos nos arts. 19 e 20 continuarão a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação atribuída, até processamento da sua primeira avaliação após a exoneração.

Art. 22. Em caso de afastamentos e licenças considerados pela [Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1999](#), como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da GDAIE, o servidor continuará percebendo a respectiva gratificação correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. O disposto no **caput** não se aplica aos casos de cessão.

Art. 23. Os ocupantes dos cargos de que tratam os arts. 1º e 4º que não permanecerem em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação serão avaliados na unidade em que permaneceram maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do ciclo de avaliação.

Art. 24. A GDAIE não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho de atividade ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 25. Aos ocupantes dos cargos de que tratam os arts. 1º e 4º é assegurada a ampla participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, e do acompanhamento do processo, cabendo ao órgão que realizou a avaliação a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 26. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contado da data do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será encaminhado à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo, até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador, à unidade de recursos humanos, que dará ciência da decisão

ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 27.

§ 4º Em caso de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 27, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim administrativo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, e o interessado será intimado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.

Art. 27. Ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício instituirá Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho, que participará de todas as etapas do ciclo da avaliação de desempenho.

§ 1º A Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho será integrada por representantes indicados pelo dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício e por membros indicados pelos servidores.

§ 2º Somente poderão integrar a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho servidores efetivos que:

I - percebam a GDAIE;

II - não estejam em estágio probatório; e

III - não estejam respondendo a processo administrativo disciplinar.

§ 3º Compete à Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho julgar, em última instância, eventuais recursos interpostos aos resultados das avaliações individuais.

§ 4º A forma de funcionamento e composição da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho serão definidas por meio de ato do dirigente máximo do órgão ou entidade no qual o servidor se encontre em exercício.

Art. 28. Para fins de incorporação da GDAIE aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos no [art. 18 da Lei nº 11.539, de 2007](#).

Art. 29. Até que sejam processados os resultados do primeiro ciclo de avaliação de desempenho conforme o disposto neste Decreto, o servidor continuará a perceber a GDAIE em valor correspondente ao da última pontuação obtida.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto neste Decreto gerará efeitos financeiros, conforme disposto no § 2º do art. 15.

CAPÍTULO IV

DA PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO

Art. 30. O desenvolvimento do servidor ocupante do cargo de Analista de Infraestrutura ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

Parágrafo único. Considera-se progressão funcional a passagem do servidor de um padrão para outro imediatamente superior dentro de uma mesma classe e promoção, a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior.

Art. 31. Para fins de progressão funcional, deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e

II - resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 10, no interstício considerado para a progressão.

Art. 32. Para fins de promoção funcional, deverão ser observados os seguintes requisitos:

I - cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

II - resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o inciso II do **caput** do art. 13, no interstício considerado para a promoção; e

III - participação em eventos de capacitação cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo.

Parágrafo único. O Anexo II define a combinação destes requisitos a serem observados quando da promoção.

Art. 33. O interstício de dezoito meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção será:

I - computado a contar da entrada em exercício do servidor ocupante dos cargos a que se refere o art. 1º; e

II - computado em dias, descontados os afastamentos que não forem legalmente considerados como efetivo exercício.

Parágrafo único. A publicação deste Decreto não interrompe ou interfere na contagem em andamento do interstício de que trata o **caput**.

Art. 34. Os atos de concessão da progressão ou promoção deverão ser publicados no Boletim Administrativo do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado cumulativamente os requisitos para a progressão ou promoção.

Art. 35. Para fins de promoção, poderão ser considerados eventos de capacitação realizados em instituições nacionais ou estrangeiras cujos conteúdos sejam compatíveis com as atribuições do cargo.

Parágrafo único. Os cursos de especialização, mestrado e doutorado realizados em instituições nacionais ou estrangeiras devem ser reconhecidos pelo Ministério da Educação.

Art. 36. São vedadas a progressão funcional e a promoção do ocupante do cargo efetivo da Carreira de Analista de Infraestrutura antes de completado o interstício mínimo de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão.

Art. 37. Ato do Ministro de Estado do Planejamento, Orçamento e Gestão disporá sobre a sistemática específica de avaliação de desempenho, capacitação e qualificação funcionais para fins de progressão e promoção.

Parágrafo único. A capacitação e a qualificação observarão o disposto no [Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006](#), com o objetivo de aprimorar a formação dos servidores do quadro efetivo e o desempenho das atividades descritas nos arts. 3º e 5º.

Art. 38. Aos servidores ocupantes de cargos da Carreira de Analista de Infraestrutura serão concedidas as progressões e promoções não efetuadas por falta de regulamentação por parte dos órgãos em que estavam lotados, observado o interstício mínimo de dezoito meses por padrão a contar da data de exercício até a entrada em vigor deste Decreto.

§ 1º Caberá ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão a apuração do cumprimento do disposto no **caput**.

§ 2º Caberá aos órgãos em que estavam lotados os servidores de que trata o **caput** até a data de sua redistribuição, no termos do [art. 48 da Lei nº 12.702, de 7 de agosto de 2012](#), fornecer todas as informações necessárias ao Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão para cumprimento do disposto no § 1º.

Art. 39. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 40. Fica revogado o [Decreto nº 6.693, de 12 de dezembro de 2008](#).

Brasília, 6 de setembro de 2013; 192º da Independência e 125º da República.

MICHEL TEMER

Miriam Belchior

Este texto não substitui o publicado no DOU de 9.9.2013

ANEXO I

CARGO	CLASSE	PADRÃO
Analista de Infraestrutura	Especial	III
		II
		I
	B	V
		IV
		III
		II
		I
	A	V
		IV
		III
		I

ANEXO II

REQUISITOS MÍNIMOS
E CONCOMITANTES PARA
FINS DE PROMOÇÃO DOS
OCUPANTES DOS CARGOS
DE ANALISTA DE
INFRAESTRUTURA

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	Mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no padrão V da Classe B; resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual no interstício considerado para a promoção; e certificação de conclusão de curso de especialização de, no mínimo, trezentas e sessenta horas, ou título de mestre, ou título de doutor.
CLASSE	Mínimo de dezoito meses de efetivo exercício no padrão V da Classe A; resultado médio superior a

A PARA
CLASSE B

noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual no interstício considerado para a promoção; e certificação em eventos de capacitação, totalizando, no mínimo, duzentas e quarenta horas.