



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital
Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal
Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas
Coordenação de Gestão de Cargos e Carreiras
Coordenação de Gestão de Cargos e Carreiras - Assessoria

Nota Técnica SEI nº 15013/2020/ME

Assunto: Critérios para promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, no âmbito do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos - MMFDH

Processo: 19975.106304/2020-42

SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formulada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos – CGGP/ MMFDH, a respeito dos critérios para promoção na carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais.
2. Após análise, sugere-se o encaminhamento dos autos à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, para conhecimento e providências subsequentes.

ANÁLISE

3. A consulta apresentada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (CGGP/MMFDH), por meio do Ofício nº 276/2020/CGGP/SOAD/SE/MMFDH (6705401), datado de 27 de fevereiro de 2020, refere-se à necessidade de esclarecimentos quanto aos critérios para promoção na carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais para os ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais (ATPS).
4. A CGGP/MMFDH, motivada a questionar este órgão central do SIPEC diante da constatação de divergência entre órgãos na interpretação da legislação que trata da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, especificamente no que se refere à promoção dos ATPS, chegou às seguintes conclusões e apresentou, ao final, questionamentos a respeito da aplicação da referida legislação:

ENTENDIMENTO DO ÓRGÃO SOBRE APLICAÇÃO DO DISPOSITIVO LEGAL AO CASO OBJETO DA ANÁLISE

Esta Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, entende, com fundamento na alínea "a", Inciso II, Parágrafo 1º, Art. 23, que o interstício é de **dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe para fins de promoção** do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Ademais, com fulcro na alínea "c", Inciso II, Parágrafo 1º, Art. 23, atente-se que na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com **carga horária total igual ou superior a cento e vinte horas, no interstício considerado para a promoção**, que no nosso entendimento **refere-se, estritamente, aos dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe, uma vez que ambas alíneas fazem parte do mesmo Inciso.**

Assim, esta Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas entende que a realização de no mínimo 120h (cento e vinte horas) de capacitação, deveria ocorrer nos 18 meses que antecedem a

data para Promoção, para fins de cômputo de carga horária exigida no Decreto nº 8.435/2015 para mudança da Classe A para a Classe B.

CONCLUSÃO DO ÓRGÃO SETORIAL, SECCIONAL E/OU CORRELATO DO TEOR DA CONSULTA

Não foi localizado no Sistema SIGEP LEGIS questionamento análogo que pudesse balizar nossa consulta.

EXPLICAÇÃO, DE FORMA CLARA E OBJETIVA, DA DÚVIDA A SER DIRIMIDA PELO ÓRGÃO CENTRAL

A motivação para o questionamento se dá em razão da publicação no Diário Oficial da União, em 21 de janeiro de 2020 da PORTARIA Nº 60, DE 17 DE JANEIRO DE 2020, que estabelece os critérios e procedimentos específicos de progressão funcional e promoção para desenvolvimento dos servidores ocupantes do mesmo cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no âmbito de outro Ministério. A referida Portaria, na alínea "c", Inciso II, Art. 3º, dispõe como critério o que segue:

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata a GDAPS, no interstício de permanência no último padrão de classe anterior;

c) na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a 120 horas, no interstício de permanência na classe A; e

d) na mudança da classe B para a classe Especial, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária igual ou superior a 360 horas-aula, no interstício de permanência na classe B.

Portanto, em que pese a base legal para elaboração da Portaria nº 60/2020 ter sido o próprio DECRETO Nº 8.435, DE 22 DE ABRIL DE 2015, e não poderia ser diferente, vez que dispõe sobre a Carreira Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais como um todo, independentemente de lotação e exercício, observa-se diferente interpretação quanto ao período a ser considerado como interstício para cumprimento de carga horária de capacitação para fins de "Promoção", o que enseja questionamentos sobre eventual tratamento diferenciado, que deve ser harmonizado por este Órgão Central.

Nessa perspectiva e, tendo em vista o que preconiza a alínea "c", Inciso II, Parágrafo 1º, Art. 23, **qual a orientação desse Órgão Central do SIPEC quanto ao interstício a ser considerado para o cômputo da carga horária total igual ou superior a 120 horas para mudança da Classe A para a Classe B? Corresponde à integralidade do tempo transcorrido na Classe A, no caso ou deve ser considerado somente o do último padrão na Classe A?**

Ainda na esteira dos critérios a serem observados para a Promoção na Carreira de que trata o Decreto nº 8.435/2015 e, considerando que o aludido normativo foi silente em relação aos servidores afastados para Pós-Graduação aptos a promover na Carreira, **perguntamos se o cumprimento de carga horária mínima de 120 h poderá levar em conta as horas/aula relativas ao Curso objeto do afastamento? E de que forma? Ou, se a natureza do afastamento, por si só, dispensaria o cumprimento da carga horária de 120h?**

5. Inicialmente, cabe destacar que a Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, composta pelos cargos de Analista Técnico de Políticas Sociais, foi criada pela Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009, da qual destaca-se, por pertinente, o seguinte:

Art. 3º São atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais:

I - executar atividades de assistência técnica em projetos e programas nas áreas de saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, que não sejam privativas de outras Carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo;

II - verificar, acompanhar e supervisionar os processos inerentes ao Sistema Único de Saúde, ao Sistema Único de Assistência Social e aos demais programas sociais do governo federal objeto de execução descentralizada;

III - identificar situações em desacordo com os padrões estabelecidos em normas e legislação específica de atenção à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, quando não sejam privativas de outras carreiras ou cargos isolados, no âmbito do Poder Executivo, proporcionando ações orientadoras e corretivas, promovendo a melhoria dos processos e redução dos custos;

IV - aferir os resultados da assistência à saúde, previdência, emprego e renda, segurança pública, desenvolvimento urbano, segurança alimentar, assistência social, educação, cultura, cidadania, direitos humanos e proteção à infância, à juventude, ao portador de necessidades especiais, ao idoso e ao indígena, considerando os planos e objetivos definidos no Sistema Único de Saúde, no Sistema Único de Assistência Social e demais políticas sociais;

V - proceder à análise e avaliação dos dados obtidos, gerando informações que contribuam para o planejamento e o aperfeiçoamento das ações e políticas sociais;

VI - apoiar e subsidiar as atividades de controle e de auditoria; e

VII - colaborar na definição de estratégias de execução das atividades de controle e avaliação, sob o aspecto da melhoria contínua e aperfeiçoamento das políticas sociais.

(...)

Art. 17. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção. ([Vide Decreto nº 8.435, 2015](#))

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é 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, observando-se os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício em cada padrão; e
b) resultado médio superior a 80% (oitenta por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;
b) resultado médio superior a 90% (noventa por cento) do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o § 4º do art. 6º desta Lei, no interstício considerado para a promoção; e
c) participação em eventos de capacitação com conteúdo e carga horária mínima estabelecidos em regulamento, observadas as respectivas especialidades.

§ 2º O interstício de 18 (dezoito) meses de efetivo exercício para a progressão funcional e para a promoção, conforme estabelecido nos incisos I e II do § 1º deste artigo, será:

I - computado a contar da vigência do regulamento a que se refere o art. 18 desta Lei;

II - computado em dias, descontados os afastamentos remunerados que não forem legalmente considerados de efetivo exercício; e

III - interrompido, nos casos em que o servidor se afastar sem remuneração, sendo reiniciado o cômputo a partir do retorno à atividade.

Art. 18. Os critérios de concessão de progressão funcional e promoção de que trata o art. 17 desta Lei serão objeto de regulamento. ([Vide Decreto nº 8.435, 2015](#))

Parágrafo único. Para fins de progressão, o interstício referido na alínea *a* do inciso I do § 1º do art. 17 desta Lei poderá sofrer redução de 1/3 (um terço), conforme disciplinado em norma específica de cada órgão de lotação, mediante resultado de avaliação de desempenho e contribuição excepcional para o desempenho institucional, sendo a redução limitada em até 10% (dez por cento) do número de vagas em cada cargo.

ANEXO I

ESTRUTURA DOS CARGOS

Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais



NÍVEL	CARGO	CLASSE	PADRÃO
Superior	Analista Técnico de Políticas Sociais	Especial	III
			II
			I
		B	V
			IV
			III
			II
			I
		A	V
			IV
			III
			II
			I

6. Segundo a Lei nº 12.094, de 2009, para se concretizar a progressão dos ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais, é preciso haver o cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão. Conforme exposto, no quadro acima, cada Classe da Carreira analisada é composta por cinco padrões. Portanto, para haver a promoção do servidor da Classe A para a Classe B, por exemplo, é preciso cumprir cinco períodos de dezoito meses de efetivo exercício, ou seja, sete anos e seis meses, além dos demais requisitos apresentados na Lei retromencionada.

7. Ressalta-se que a GDAPS e os critérios de progressão funcional e promoção para desenvolvimento dos servidores na respectiva Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais foram regulamentados por meio do Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, conforme excertos a seguir:

Art. 1º Ficam aprovados, na forma deste Decreto, os critérios e os procedimentos gerais para a avaliação de desempenho institucional e individual e o pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade em Políticas Sociais - GDAPS aos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, e os critérios de progressão funcional e promoção para desenvolvimento dos servidores na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais.

Art. 2º Ficam definidos, para efeito de aplicação do disposto neste Decreto, os seguintes conceitos:

I - avaliação de desempenho institucional - aferição do alcance das metas de desempenho institucional;

II - avaliação de desempenho individual - aferição do desempenho do servidor no exercício das atribuições do cargo baseado no alcance das metas de desempenho individual e na avaliação de competências;

III - metas de desempenho institucional - objetivos mensuráveis e observáveis em determinado período, diretamente relacionados às atividades do órgão ou da entidade de lotação; e

IV - ciclo de avaliação de desempenho - período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional.

Art. 3º A GDAPS será devida aos ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais somente quando no exercício de atividades inerentes às suas atribuições.

Art. 4º O cálculo da parcela remuneratória relativa à GDAPS observará o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, e 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.

Parágrafo único. Os valores a serem pagos a título de gratificação de desempenho serão calculados multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no [Anexo III à Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009](#), para o nível, a classe e o padrão em que se encontrar posicionado o servidor.

(...)

Art. 23. O desenvolvimento do servidor na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção.

§ 1º Para fins deste artigo, progressão funcional é 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, observados os seguintes requisitos:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício em cada padrão; e
b) resultado médio superior a oitenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 4º, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício de dezoito meses de efetivo exercício no último padrão de cada classe;

b) resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual de que trata o art. 4º, no interstício considerado para a promoção;

c) na mudança da classe A para a classe B, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a cento e vinte horas, no interstício considerado para a promoção; e

d) na mudança da classe B para a classe Especial, o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária igual ou superior a trezentas e sessenta horas, no interstício considerado para a promoção.

§ 2º Para fins de progressão, o interstício referido na alínea “a” do inciso I do § 1º terá redução de um terço, mediante resultado de avaliação de desempenho e contribuição excepcional para o desempenho institucional, sendo a redução limitada em até dez por cento do número de vagas em cada cargo.

§ 3º A redução de que trata o § 2º será disciplinada em norma específica de cada órgão ou entidade de lotação, de acordo com as diretrizes e normas complementares editadas pelo dirigente do órgão central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal.

§ 4º A carga horária mencionada nas alíneas “c” e “d” do inciso II do § 1º será dividida em conteúdos transversais do cargo e em conteúdos associados à respectiva especialidade.

§ 5º A divisão de que trata o § 4º não poderá resultar em carga horária inferior a um terço para os conteúdos transversais ou para os conteúdos associados à respectiva especialidade.

Art. 24. Em caso de afastamento sem prejuízo da remuneração, o servidor receberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho para fins de progressão e promoção, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Art. 25. Os critérios e procedimentos específicos de concessão de progressão e promoção regulamentadas por este Decreto serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou da entidade.

Art. 26. Os atos de concessão de progressão e promoção serão publicados no boletim interno de cada órgão de lotação e produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado os requisitos para a progressão ou a promoção.

8. Considerando que o objeto da consulta refere-se apenas aos critérios para promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, esclareça-se que para que ocorra a promoção de uma classe a outra, deve o servidor cumprir três requisitos essenciais, quais sejam: i) o último interstício de 18 meses deverá estar caracterizado como de efetivo exercício; ii) o servidor deverá alcançar resultado médio superior a noventa por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para a promoção; iii) o servidor deverá ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas, no interstício considerado para a promoção, quando se tratar de mudança da classe A para a classe B, e 360 (trezentas e sessenta horas) quando se tratar de mudança da classe B para a classe Especial.

9. Ao analisar o disposto na Lei nº 12.094, de 2009, e no Decreto nº 8.435, de 2015, que tratam da Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, tem-se que o termo “interstício” deve ser interpretado como o período completo a ser considerado para a promoção do servidor ocupante do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais. Por conseguinte, esse interstício, que perfaz o total de sete anos e seis meses, compreende os cinco períodos de 18 meses cada. Sendo assim, o ATPS terá o prazo de 7 anos e 6 meses para participar de eventos de capacitação e assim cumprir um dos requisitos para auferir a mudança de uma classe para outra. Ressalta-se, ainda, que de acordo com o disposto no art. 23 da Lei nº 12.094, de 2009, os conteúdos dessa capacitação devem guardar correlação com as atribuições do cargo. Isso se aplica aos requisitos, tanto da classe A para a B, como da classe B para a Especial.

10. Quanto ao questionamento sobre a possibilidade de considerar, como requisito para promoção na carreira, as horas-aula relativas a curso objeto de afastamento de servidor para pós-graduação, é preciso avaliar, primeiramente, se o conteúdo do curso é correlato às atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais. Há que se observar, ainda, se o servidor cumpriu os demais requisitos necessários, de que trata o art. 17, II, da Lei nº 12.094, de 2009, e o art. 23, do Decreto nº 8.435, de 2015.

11. Por fim, ressalta-se que além das disposições gerais constantes do Decreto nº 8.435, de 2015, esse ato regulamentador dispôs em seus arts. 25 e 26, que os critérios e procedimentos específicos para fins de progressão e promoção funcional serão estabelecidos em ato do dirigente máximo do órgão ou entidade e os respectivos atos de concessão serão publicados em seus boletim internos.

CONCLUSÃO

12. Diante do exposto, este Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) conclui que para fins de promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, o servidor ocupante do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais deverá comprovar ter participado de eventos de capacitação com conteúdos correlatos às atribuições do cargo e com carga horária total igual ou superior a 120 (cento e vinte) horas para mudança da classe A para a B, e 360 (trezentas e sessenta) horas para mudança da classe B para a Especial, no interstício de 7 (sete) anos e 6 (seis) meses necessários para cumprir o tempo previsto de efetivo exercício em todos os padrões previstos em cada classe, além dos demais requisitos apresentados no inciso II, do Art. 23, do Decreto nº 8.435, de de 22 de abril de 2015.

13. Quanto ao questionamento sobre a possibilidade de considerar, como requisito para promoção na carreira, as horas-aula relativas a curso objeto de afastamento de servidor para pós-graduação, é preciso avaliar, primeiramente, se o conteúdo do curso é correlato às atribuições do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais. Há que se observar, ainda, se o servidor cumpriu os demais requisitos necessários, de que trata o art. 17, II, da Lei nº 12.094, de 2009, e o art. 23, do Decreto nº 8.435, de 2015.

14. Isto posto, sugere-se encaminhar a presente Nota, juntamente com o processo anexo, à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos para conhecimento acerca do posicionamento deste órgão central do SIPEC e providências que entenderem pertinentes.

À consideração superior.

PRISCILA DE FIGUEIREDO AQUINO CARDOSO

Agente Administrativo

De acordo. À consideração da Diretora do Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas.

CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA

Coordenadora, Substituta

De acordo. Encaminhe-se ao Secretário de Gestão e Desempenho de Pessoal, na forma proposta.

JANE CARLA LOPES MENDONÇA

Diretora

Aprovo. Encaminhe-se à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos para conhecimento e providências subseqüentes.

SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 08/05/2020, às 14:04, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Cleonice Sousa De Oliveira, Coordenador(a)**, em 08/05/2020, às 14:37, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Priscila de Figueiredo Aquino Cardoso, Agente Administrativo**, em 08/05/2020, às 17:14, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **Wagner Lenhart, Secretário(a)**, em 11/05/2020, às 19:47, 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 **7663485** e o código CRC **A2AA2440**.