



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 35561/2020/ME

**Assunto: Critérios para promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais.**

Processo: 14021.150571/2020-11

## SUMÁRIO EXECUTIVO

1. Trata-se de consulta formulada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas do Ministério da Educação – CGGP/SAA-MEC, solicitando esclarecimentos *"quanto à aplicabilidade, ou não, do entendimento adotado por esta Secretaria na Nota Técnica SEI 15013/2020/ME a todos os órgãos e entidades vinculados ao SIPEC"*, que trata 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 Educação, para conhecimento e providências subsequentes.

## ANÁLISE

3. A consulta apresentada pela Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, do Ministério da Educação, por meio do OFÍCIO Nº 245/2020/DAJ/COLEP/CGGP/SAA-MEC (10067138), datado de 20 de agosto 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), especificamente, se o posicionamento adotado por esta Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal - SGP mediante a Nota Técnica SEI 15013/2020/ME, de 11 de maio de 2020, aplica-se a todos os órgãos e entidades integrantes do SIPEC.

4. Na referida Nota Técnica, esta Secretaria analisou os critérios para promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais (ATPS), no âmbito do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e, ao final, apresentou a seguinte conclusão aos questionamentos apresentados:

"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 22 de abril de 2015."

5. A CGGP/MEC diverge da conclusão externada por esta Secretaria alegando que o interstício para ocorrência de capacitação para fins de promoção do servidor se reserva aos 18 meses do último padrão de cada Classe, conforme demonstra-se logo abaixo:

"11. Contudo, a Promoção, segundo disposições da Lei nº 12.094/2009 é "a passagem do servidor do último padrão de uma classe para o padrão inicial da classe imediatamente superior". Ou seja, para fins de promoção, considera-se apenas o último padrão de cada classe. Assim, a promoção só poderá ocorrer no Padrão V da Classe A para a Classe B, ou no Padrão V da Classe B para a Classe Especial. De modo que, para fins de Progressão a legislação exige o interstício de 18 meses.

12. Desse modo tendo em vista que o Decreto nº 8.435/2015 estabelece que o evento de capacitação deve ocorrer no período do Interstício considerado para a promoção, subentende-se que a capacitação deve ocorrer dentro do período de 18 meses.

13. Assim, entendemos que a capacitação não deve ser considerado dentro de todo o período havendo somatório do interstício de cada padrão, mas sim, dentro do interstício de apenas um padrão (último padrão), ou seja, apenas no interstício de 18 meses, ao passo que referida Nota Técnica SEI nº 15013/2020, vai contra o entendimento desta CGGP, bem como não se faz congruente com o Decreto nº 8.435/2015. Ainda a Portaria nº 298/2020-ME, publicada por esse Ministério, apresenta ambos os entendimentos, de forma contradizente.

14. Diante da divergência dos requisitos exigidos para a promoção dos servidores ocupantes do cargo de ATPS, há dúvidas por parte deste Órgão Setorial sobre qual diploma deve ser observado pelos órgãos e entidades integrantes do SIPEC."

6. Sobre a legislação que rege a matéria ora em evidência, destacam-se trechos das normas para a melhor elucidação da consulta:

**Lei nº 12.094, de 19 de novembro de 2009:**

"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."**

**Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015:**

"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.**

**Portaria ME nº 298, de 11 de agosto de 2020:**

Art. 3º O desenvolvimento do ATPS na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais ocorrerá mediante progressão funcional e promoção, 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. 36 da Portaria GM/ME nº 528, de 26 de setembro de 2019, no interstício considerado para a progressão; e

**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. 36 da Portaria GM/ME nº 528, de 2019, no interstício considerado para a promoção;**

**c) na mudança da classe "A" para a classe "B", o servidor deverá ter participado de ações de desenvolvimento 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 ações de desenvolvimento 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.**

(...)

### CAPÍTULO III

#### DAS AÇÕES DE DESENVOLVIMENTO

Art. 7º Cabe à Diretoria de Gestão de Pessoas coordenar as ações de desenvolvimento dos servidores da carreira dos ATPS, em conformidade com a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas de que trata o Decreto 9.991, de 28 de agosto de 2019, e com a Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal da Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão de Governo Digital do Ministério da Economia.

§ 1º Entende-se por ação de desenvolvimento ou capacitação toda e qualquer ação voltada para o desenvolvimento de competências, organizada de maneira formal, realizada de modo individual ou coletivo, presencial ou a distância, com supervisão, orientação ou tutoria.

§ 2º As ações de desenvolvimento incluem cursos presenciais e à distância, aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos que contribuam para o aperfeiçoamento do servidor nas competências próprias do cargo.

§ 3º A ação de desenvolvimento será considerada para fins de promoção desde que seja considerada de interesse da administração e compatível com as atribuições do cargo, mediante solicitação de análise pela Diretoria de Gestão de Pessoas, em formulário próprio, independentemente da forma de realização, da instituição promotora ou da participação do Ministério da Economia no custeio ou organização da ação.

**§ 4º As ações de desenvolvimento, para fins de promoção, deverão:**

**I - ter conteúdos associados às atribuições específicas do cargo;**

**II - ser concluídas no interstício máximo de sete anos e seis meses, correspondente ao período necessário para cumprir o tempo de efetivo exercício em todos os padrões previstos em cada classe;**

**III - a carga horária mencionada nas alíneas "c" e "d" do inciso II do art. 3º será dividida em conteúdos transversais do cargo e em conteúdos associados à respectiva especialidade; e**

**IV - a divisão de que trata o inciso III não poderá resultar em carga horária inferior a um terço para os conteúdos transversais ou para os conteúdos associados à respectiva especialidade."**

7. A origem do questionamento se deve à interpretação da CGGP/MEC acerca do termo "***no interstício considerado para a promoção***", utilizado nos normativos acima transcritos. Todavia, a Portaria ME nº 298, de 11 de agosto de 2020, já citada pelo órgão consulente, traz de forma clara em seu art. 7º, § 4º, inciso II, que **o interstício do último padrão de uma classe para o primeiro da classe imediatamente posterior terá duração de 18 meses** e que **as ações de desenvolvimento para fins de promoção deverão ser concluídas no prazo máximo de sete anos e seis meses**, que é o interstício correspondente para o efetivo exercício em todos os padrões de cada classe.

8. Esse mesmo raciocínio aplica-se à avaliação de desempenho individual, situação em que o avaliado deve atingir uma média superior a noventa por cento para fins de promoção na carreira. Ocorre que essa média corresponde às avaliações realizadas a cada 18 meses em cada um dos padrões que compõem as classes e também ao período do "interstício considerado para a promoção". Ou seja, esse mesmo período se refere aos sete anos e seis meses, tanto para a conclusão das ações de desenvolvimento, quanto para lograr a média de avaliações de desempenho individual na porcentagem prevista.

9. 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. Posteriormente, com a edição do Decreto nº 8.435, de 22 de abril de 2015, foram regulamentados, dentre outros, os critérios de progressão funcional e promoção para o desenvolvimento dos servidores na respectiva carreira. Já a Portaria ME nº 298, de 11 de agosto de 2020, estabeleceu os critérios e procedimentos específicos de progressão funcional e promoção para fins de desenvolvimento dos servidores ocupantes do cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais - ATPS na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, **no âmbito do Ministério da Economia.**

10. Ao dispor sobre o período avaliado para fins de interpretação do interstício considerado para a promoção, tanto na Nota Técnica SEI 15013/2020/ME quanto na Portaria ME nº 298, de 2020, foram observados os critérios de razoabilidade e de proporcionalidade que devem nortear os atos da Administração Pública, não permitindo que os eventos de capacitação ou de desenvolvimento interfiram na programação individual do servidor para a adequação de sua realidade funcional, ou causem prejuízo ao serviço público, uma vez que estas ações visam a capacitação e qualificação dos

servidores de modo a obter, como resultado, um maior potencial de desempenho de suas atividades no âmbito da Administração Pública.

11. Nesse sentido, ressalta-se trecho da Nota Técnica SEI 15013/2020/ME que resume o entendimento sobre o período do "*interstício considerado para a promoção*":

"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."

## CONCLUSÃO

12. Diante do exposto, este Órgão Central do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal (SIPEC) conclui que o posicionamento adotado mediante a Nota Técnica SEI 15013/2020/ME está em harmonia com a legislação pertinente à promoção na Carreira de Desenvolvimento de Políticas Sociais, no cargo de Analista Técnico de Políticas Sociais.

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

À consideração superior.

**FLÁVIO BARBEITA DE OLIVEIRA MARINHO**

Agente Administrativo

**PRISCILA DE FIGUEIREDO AQUINO CARDOSO**

Assistente

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

**CLEONICE SOUSA DE OLIVEIRA**

Coordenadora

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 Educação para conhecimento e providências subsequentes.

**SECRETARIA DE GESTÃO E DESEMPENHO DE PESSOAL**

assinatura eletrônica do dirigente



Documento assinado eletronicamente por **Jane Carla Lopes Mendonca, Diretor(a)**, em 03/09/2020, às 08:40, 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, Assistente**, em 03/09/2020, às 09:32, 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 **Flávio Barbeita de Oliveira Marinho, Agente Administrativo**, em 03/09/2020, às 09:54, 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 03/09/2020, às 11:49, 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 04/09/2020, às 11:06, 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](http://sei.fazenda.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **10147670** e o código CRC **CE6D0329**.