

Art. 3.º No impedimento e ausência do presidente, a servidora Silvia Gonçalves Egler, desempenhará as funções do mesmo.

Art. 4.º A Comissão deverá:

a) Apresentar ao Diretor no prazo de até 180 (cento e oitenta) dias, a partir da publicação deste instrumento, resoluções visando normatizar a concessão dos adicionais de insalubridade, periculosidade, raio-x e/ou radiação ionizante deste Centro.

b) Elaborar Portaria de Localização, que indique as áreas insalubres, perigosas do Centro, identificadas por meio de laudos elaborados por instituições habilitadas para tal atividade, de acordo com a Orientação Normativa nº 06/2013, bem como listagem de servidores, lotação e área(s) onde o servidor desempenha suas atividades.

c) Indicar à Coordenação de Administração/Serviços de Recursos Humanos, sempre que houver alteração no ambiente de trabalho, a necessidade da contratação de empresa especializada na elaboração de Laudo Técnico de Condições Ambientais de Trabalho – LTCAT.

d) Elaborar o Perfil Profissiográfico Previdenciário (PPP), consubstanciado nas atividades exercidas.

Art. 5.º Esta portaria entra em vigor a partir da data de sua publicação e substitui a Portaria n.º 044/2013.

FERNANDO ANTONIO FREITAS LINS
Diretor

PORTARIA Nº 28 DE 01 DE SETEMBRO DE 2014

Dispõe sobre os critérios para progressão funcional e promoção para os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo do Centro de Tecnologia Mineral - CETEM.

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA MINERAL - CETEM, no uso de suas atribuições que lhe foram delegadas pela Portaria Nº 407 de 29 de junho de 2006, publicada no Diário Oficial da União de 30 de junho de 2006, resolve:

Art. 1º Estabelecer regras e procedimentos para o desenvolvimento do servidor do Centro de Tecnologia Mineral - CETEM, nas Carreiras de que trata a Lei Nº 8.691/93, mediante progressão funcional.

Parágrafo único. Para fins desta Portaria, entende-se como progressão funcional a passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro da mesma classe, e, promoção, a passagem do servidor do último padrão de vencimento de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior.

Art. 2º A progressão funcional do servidor ocorrerá exclusivamente em consequência de seu desempenho e desenvolvimento na carreira, observados os requisitos estabelecidos na Lei Nº 8.691/93.

Art. 3º O interstício para avaliação de desempenho com vistas à progressão funcional e à promoção é de 12 (doze) meses.

§ 1º Para os servidores do Centro de Tecnologia Mineral - CETEM, o interstício terá início no dia de sua entrada em exercício no CETEM.

§ 2º Caso o servidor já tenha participado do primeiro processo de avaliação até a data de edição desta Portaria, o interstício terá início no primeiro dia subsequente ao último período avaliativo considerado para sua progressão.

Art. 4º O interstício será interrompido nos casos em que o servidor afastar-se do exercício do cargo em decorrência de:

- I - licença ou afastamento com perda de remuneração;
- II - suspensão disciplinar;
- III - prisão decorrente de decisão judicial;
- IV - viagem ao exterior, sem ônus para a administração, salvo em gozo de férias ou licença para tratamento de saúde; e
- V - prestação de serviço a organismos internacionais.

Parágrafo único. O servidor que tiver interrompido o interstício pelas ocorrências descritas neste artigo, será avaliado para efeito de Progressão/Promoção no mês subsequente ao que completar o período de interstício de 12 (doze) meses, descontado o período de interrupção.

Art. 5º Para os servidores que completarem os 12 (doze) meses de interstício, as avaliações com vistas à progressão funcional e promoção ocorrerão nos meses de abril e novembro de cada ano.

Art. 6º Os servidores da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia e os servidores da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico enquadrados no nível intermediário, que ainda podem progredir, serão avaliados com os

mesmos critérios e instrumentos avaliativos da Avaliação de Desempenho para percepção da GDACT. Para servidores que se encontram em estágio probatório, das carreiras descritas, será considerada a média das avaliações referentes ao período.

Art. 7º Os servidores enquadrados no Nível Superior das Carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia; Desenvolvimento Tecnológico e Gestão; Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia, deverão encaminhar seus pleitos, com vistas à progressão funcional, ao Coordenador respectivo que os encaminhará para apreciação da Diretoria Executiva - DIREX. Os pleitos deverão conter as realizações dos últimos dois anos, com ênfase no interstício, anexadas ao Currículo Lates resumido e atualizado, e as defesas serão feitas pelos próprios servidores, na sede do CETEM, tendo, cada servidor 15 (quinze) minutos para apresentação. Os membros da DIREX deverão pontuar os pleitos de 0 a 100 (zero a cem).

§ 1º A defesa do pleito será aberta aos servidores do CETEM.

§ 2º Os pleitos aprovados serão encaminhados para Subcomissão Interna do Plano de Carreira, para homologação.

Art. 8º Terá progressão ou será promovido o servidor que, atendidos os demais requisitos, obtiver, no mínimo, oitenta e cinco pontos na avaliação de desempenho individual.

Art. 9º Nos casos de movimentação do servidor por motivo de redistribuição ou remoção, o servidor será avaliado:

I - para exercício no CETEM, no período de avaliação subsequente a sua movimentação, desde que cumprido o interstício e atendendo o disposto nos Artigos 6º, 7º e 8º desta Portaria.

II - caso o servidor não tenha permanecido no CETEM por dois terços do período avaliativo da GDACT, mas tenha completado os 12 (doze) meses do período de interstício da última promoção, o critério para a promoção será a ficha de avaliação (ANEXO I).

III - para exercício em outras unidades de pesquisa ou entidades vinculadas ao MCTI, em conformidade com o período de avaliação e as regras de progressão/promoção da nova instituição;

IV - para outros órgãos, em conformidade com as regras do novo órgão.

Parágrafo único. Nos casos dos incisos I e III, o servidor levará para o outro órgão ou entidade o período de interstício já computado, sendo avaliado pelo órgão ou entidade onde prestou serviço por maior parte do tempo, no referido período.

Art. 10º Os processos de Progressão e Promoção Funcional serão concluídos após aprovação da Comissão Interna de que trata o § 2º do art. 16 da Lei Nº 8.691/93, mediante

ato do Coordenador-Geral de Recursos Humanos do MCTI e publicação em boletim interno.

Art. 11º Os efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional e da promoção terão início no primeiro dia após o término do interstício referido no art. 3º desta Portaria.

Parágrafo único: o pagamento da progressão/promoção apenas ocorrerá após a publicação do ato descrito no Artigo 10º desta Portaria.

Art. 12º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13º Fica revogada a Portaria CETEM Nº 019, de 08 de abril de 2013.

FERNANDO ANTONIO FREITAS LINS
Diretor

ANEXO I – Formulário para Avaliação de Desempenho – Progressão/Promoção Funcional

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - PROGRESSÃO/PROMOÇÃO FUNCIONAL					
Identificação do Servidor Avaliado:					
NOME:			Matrícula SIAPE		
CARGO					
LOTAÇÃO			PERÍODO AVALIATIVO		
FATORES DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DOS GRAUS DOS FATORES	ESCALA	PONTOS ATRIBUIDOS	COEFICIENTE MULTIPLICADOR (PESO RELATIVO)	TOTAL (PONTOS ATRIBUIDOS)
QUALIDADE DO TRABALHO	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente.	00-49		0,2	0,00
	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções	50-69			
			0,0		

Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções	70-89			
	Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções	90-100			
PRODUTIVIDADE Volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos	00-49		0,2	0,00
	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos	50-69	0,0		
	Freqüentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos	70-89			
	É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão dos trabalhos	90-100			
INICIATIVA comportamento empreendedor no âmbito de atuação, eficiência na execução dos trabalhos	Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas	00-49		0,2	0,00
	Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas	50-69	0,0		
	Freqüentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas	70-89			
	Sempre apresenta idéias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperadas	90-100			
ASSIDUIDADE Comparecimento regular e	Falta e se ausenta constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa	00-49		0,1	0,00
	Algumas vezes falta e se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa	50-69	0,0		

permanência no local de trabalho	Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho	70-89			
	Não falta e está sempre presente no local de trabalho	90-100			
PONTUALIDADE Observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado	Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa	00-49		0,1	0,00
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa	50-69	0,0		
	Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa	70-89			
	Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa	90-100			
TRABALHO EM EQUIPE Capacidade de desenvolver as atividades em equipe, valorizando trabalho em conjunto na busca de resultados comuns	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho	00-49		0,2	0,00
	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe não se preocupando em manter um bom clima de trabalho	50-69	0,0		
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho	70-89			
	Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, sempre mantendo um bom clima de trabalho	90-100			
RESULTADO IGUAL AO SOMATORIO DOS POPNTOS AFERIDOS ATRIBUIDOS AOS FATORES DE AVALIAÇÃO					0,00
Identificação do Avaliador					
NOME:			Matrícula SIAPE		
CARGO			DATA DA AVALIAÇÃO		

concordo
com a
avaliação

discordo
da
avaliação

Assinatura e carimbo do
avaliado

Assinatura e carimbo do
avaliador

Rio de Janeiro,
de
de

PORTARIA N.º 029 DE 05 DE SETEMBRO DE 2014.

O DIRETOR DO CENTRO DE TECNOLOGIA MINERAL do MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO, no uso da delegação de competência que lhe foi conferida pela Portaria n.º 407, de 28 de junho de 2006, considerando a necessidade de executar ações voltadas à saúde e a prevenção de acidentes dos trabalhadores, resolve:

Art. 1.º Homologar o resultado das eleições da Comissão Interna de Saúde dos Servidores Públicos (CISSP) no âmbito do Centro de Tecnologia Mineral – CETEM, realizada em 02/04/2014;

Art. 2.º Indicar, conforme estabelece o Art. 3.º da Portaria CETEM n.º 51/2013, a empregada pública VERA LUCIA DO ESPÍRITO SANTO SOUZA RIBEIRO, Matrícula SIAPE n.º 1786134, como representante da Direção na Comissão;

Art. 3.º Designar os servidores a seguir identificados para compor a CISSP/CETEM:

MARIA INÊS COUTO MONTEIRO - Matrícula SIAPE n.º 1292698;
ARY CALDAS PINHEIRO - Matrícula SIAPE n.º 672040;
LUCIANO BORGES DE SOUZA - Matrícula SIAPE n.º 2915525;
SERGIO BORGES DE MELLO - Matrícula SIAPE n.º 672081;
VERA LUCIA DO ESPÍRITO SANTO SOUZA RIBEIRO, Matrícula SIAPE n.º 1786134.