



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA, INOVAÇÕES E COMUNICAÇÕES

PORTARIA N° 018 de 15 de maio de 2017

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 N° 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 N° 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 N° 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 à promoção ocorrerão nos meses de abril/maio e outubro/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, serão avaliados, para efeito de progressão funcional, 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 Para efeito de promoção, ou seja, mudança de classe, 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, deverão encaminhar seus pleitos a Chefia Imediata que enviará ao respectivo Coordenador de área que os encaminhará para apreciação do colegiado da Diretoria Executiva – DIREX. Além dos critérios e instrumentos elencados no Art. 6º, deverá estar contida nos pleitos a descrição das atividades exercidas nos anos da classe onde se encontra, que comprovem seu desempenho e desenvolvimento na carreira, observados os pré-requisitos definidos nos arts. 9º e 14º da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, podendo sugerir na apresentação ideias inovadoras aplicáveis a situações de trabalho.. A apresentação à DIREX será feita pelo próprio servidor, na sede do CETEM, tendo cada um o tempo de 15 (quinze) minutos.

§ 1º A avaliação pelos membros da DIREX quanto ao pleito de promoção deverá chegar a um consenso considerando quatro conceitos e notas correspondentes: promoção não recomendada (até 84); promoção recomendada com observações (85-90); promoção recomendada (95) e promoção recomendada com distinção ou louvor (100). As quatro hipóteses deverão apresentar a justificação.

§ 2º A defesa do pleito será aberta aos servidores do CETEM.

§ 3º Os pleitos aprovados serão encaminhados para Subcomissão Interna do Plano de Carreira, para homologação.

Art. 8º 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.

§ 1º A avaliação pelos membros da DIREX quanto ao pleito de progressão deverá chegar a um consenso considerando quatro conceitos e notas correspondentes: promoção não recomendada (até



84); promoção recomendada com observações (85-90); promoção recomendada (95) e promoção recomendada com distinção ou louvor (100). As quatro hipóteses deverão apresentar a justificação.

§ 2º A defesa do pleito será aberta aos servidores do CETEM.

§ 3º Os pleitos aprovados serão encaminhados para Subcomissão Interna do Plano de Carreira, para homologação.

Art. 9º Para efeito de promoção, ou seja, mudança de classe, os servidores referidos no artigo anterior poderão ser avaliados também, além dos membros da DIREX, por especialista ou especialistas convidados, externos ao CETEM, com senioridade igual ou superior ao candidato à promoção, de preferência, mas não necessariamente, na sua área de atuação.

§ 1º Um breve memorial entre cinco e dez páginas deve ser elaborado pelo candidato à promoção, a ser entregue por ocasião do pleito, contendo suas realizações nos anos da classe onde se encontra e o planejamento das atividades científicas e tecnológicas para os anos seguintes na classe para a qual faz o pleito, considerando o Plano Diretor do CETEM em vigência.

§ 2º A avaliação pelos membros da DIREX quanto ao pleito de promoção deverá chegar a um consenso considerando quatro conceitos e notas correspondentes: promoção não recomendada (até 84); promoção recomendada com observações (85-90); promoção recomendada (95) e promoção recomendada com distinção ou louvor (100). As quatro hipóteses deverão apresentar a justificação.

§ 3º A defesa do pleito será aberta aos servidores do CETEM.

§ 4º Os pleitos aprovados serão encaminhados para Subcomissão Interna do Plano de Carreira, para homologação.

Art. 10 Para efeito de progressão para o último padrão da última classe, ou seja, o ponto mais alto da carreira dos servidores referidos nos artigos 8º e 9º, o candidato deverá apresentar um memorial, com cinco a dez páginas, contendo o relato de suas atividades profissionais, com ênfase nas atividades nos anos da classe onde se encontra, como também seu plano de ação para os próximos cinco anos, considerando o Plano Diretor do CETEM.

§ 1º O candidato deve defender seu pleito perante o colegiado DIREX. A DIREX poderá convidar especialista ou especialistas externos ao CETEM com senioridade igual ou superior ao candidato à promoção, preferencialmente na sua área de atuação, para auxiliar o colegiado na avaliação.

§ 2º A avaliação pelos membros da DIREX quanto ao pleito de progressão deverá chegar a um consenso considerando quatro conceitos e notas correspondentes: promoção não recomendada (até 84); promoção recomendada com observações (85-90); promoção recomendada (95) e promoção recomendada com distinção ou louvor (100). As quatro hipóteses deverão apresentar a justificação.

§ 3º A defesa do pleito será aberta aos servidores do CETEM.

§ 4º Os pleitos aprovados serão encaminhados para Subcomissão Interna do Plano de Carreira, para homologação.



Art. 11º 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. 12º 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. 11º 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. 12º 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. 13º Esta Portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Art. 14º Fica revogada a Portaria CETEM Nº 028, de 01 de setembro de 2014.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fernando Antonio Freitas Lins".

Fernando Antonio Freitas Lins
Diretor

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Fernando Antonio Freitas Lins". A circular stamp is overlaid on the signature, containing the text: "PO nº 336", "Diretor", "22.04.2016", and "MCTI / CETEM".



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 Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados	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		
	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		
	Frequentemente 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		
	Frequentemente 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 permanência no local de trabalho	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		
	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 SOMATÓRIO DOS PONTOS ATRIBUIDOS AOS FATORES DE AVALIAÇÃO

0,00

Identificação do Avaliador

NOME:

Matrícula SIAPE

CARGO

DATA DA AVAÇAÇAO

- concordo com a avaliação
 discordo da avaliação

Assinatura e carimbo do avaliado

Assinatura e carimbo do avaliador