

## Centro de Tecnologia Mineral

---

### PORTARIA CETEM Nº 161, DE 27 DE JUNHO DE 2025

Dispõe sobre os critérios para progressão funcional e promoção dos servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo enquadrados no Nível Intermediário das Carreiras de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia do Centro de Tecnologia Mineral – CETEM.

**A DIRETORA DO CENTRO DE TECNOLOGIA MINERAL, DO MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO,** no uso das atribuições que lhes são conferidas pela Portaria n.º 407, de 29 de junho de 2006, publicada no Diário Oficial da União, de 30 de junho de 2006 e pela Portaria nº 3.679, de 18 de setembro de 2020, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, publicada no Diário Oficial da União nº 181 de 21 de setembro de 2020, bem como o Regimento Interno - CETEM, aprovado pela Portaria MCTI Nº 7.050, de 24 de maio de 2023, 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, de 28 de Julho de 1993, alterada pela Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025, mediante progressão funcional e promoção.

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, é 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 e a promoção do servidor ocorrerão exclusivamente em consequência de seu desempenho e desenvolvimento na carreira, observados os requisitos estabelecidos na Lei Nº 8.691/1993, alterada pela Lei nº 15.141/2025.

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 funcional ou promoção ao completar 12 (doze) meses do ciclo avaliativo, descontado o período de interrupção.

**Art. 5º** O instrumento de avaliação, para fins de progressão ou promoção funcional a ser usado pelo CETEM, encontra-se anexo a esta Portaria.

**Art. 6º** Terá progressão funcional ou promoção o servidor que, atendidos os demais requisitos, obtiver, no mínimo, oitenta e cinco pontos na avaliação de desempenho individual.

**§ 1º** A avaliação do pleito será realizada pelo chefe imediato do servidor. Nos casos em que a nota atribuída for inferior a 85 (oitenta e cinco) pontos, não será recomendada a progressão ou promoção, sendo obrigatória a apresentação de justificativa pela chefia. Quando a nota atribuída for 100 (cem) pontos, ou seja, a pontuação máxima, a chefia também deverá apresentar justificativa, demonstrando os elementos que motivaram tal avaliação.

**§ 2º** Os pleitos aprovados pela chefia imediata do servidor serão encaminhados à Comissão de Avaliação de Estágio Probatório e de Avaliação de Desempenho Funcional, no âmbito do CETEM, para consolidação e posterior envio à Comissão Interna do Plano de Carreira de Ciência e Tecnologia, para homologação.

**Art. 7º** 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 à sua movimentação, desde que cumprido o interstício e atendendo o disposto nos Artigos 3º, 5º e 6º desta Portaria.

II - 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;

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

Parágrafo único. Nos casos dos incisos I e II, 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. 8º** Nos casos de requisição, cessão ou alteração de exercício, os servidores que fizerem jus à progressão funcional e à promoção serão avaliados, conforme os critérios estabelecidos nos Artigos 3º, 5º e 6º desta Portaria, pelo Órgão de lotação.

**Art. 9º** Os processos de progressão e promoção funcional serão concluídos após aprovação da Comissão Interna de que trata o § 2º do Artigo 16 da Lei nº 8.691/1993, alterada pela

Lei nº 15.141/2025, mediante ato da Diretoria deste Centro e publicação em Boletim de Serviço do MCTI.

Art. 10º Os efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional e da promoção terão início no primeiro dia após o término do interstício referido no Artigo 3º desta Portaria.

Parágrafo único. O pagamento da progressão e promoção apenas ocorrerá após a publicação do ato descrito no Artigo 9º desta Portaria.

Art. 11 Esta portaria revoga a Portaria nº 16, de 27 de março de 2019, publicada no Boletim de Serviço nº 06, do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações, em 29 de março de 2019.

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

**SILVIA CRISTINA ALVES FRANÇA**  
DIRETORA

## ANEXO I

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO - PROGRESSÃO / PROMOÇÃO FUNCIONAL DAS CARREIRAS DE CIÊNCIA E TECNOLOGIA<sup>(\*)1</sup>PERÍODO AVALIATIVO <sup>(\*)2</sup>

Período:

## IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADO

Nome/Nome Social <sup>(*)3</sup> :			
Cargo Efetivo:		Matrícula:	
Cargo/Função Comissionada:		Código FCE/CCE/Equivalente:	
E-mail Institucional:		Ramal:	
E-mail Pessoal:		Celular:	
Unidade de Lotação:		Sigla da unidade:	

## INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO

FATORES DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DOS GRAUS DOS FATORES	ESCALA	PONTOS ATRIBUÍDOS (A)	COEF. MULT (B)	TOTAL (PONTOS) (C = A x B)
QUALIDADE DO TRABALHO  Grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados.	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresenta erros e incorreções constantemente.	00-49	0,2	0,2	
	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções.	50-69			
	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			
	Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.	00-49		0,2	

FATORES DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DOS GRAUS DOS FATORES	ESCALA	PONTOS ATRIBUÍDOS (A)	COEF. MULT (B)	TOTAL (PONTOS) (C = A x B)
<b>PRODUTIVIDADE</b>  Volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo.	Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.  Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.  É altamente produtivo, apresentando excelente capacidade para execução e conclusão de trabalhos.	50-69  70-89  90-100			
<b>INICIATIVA</b>  Comportamento empreendedor no âmbito de atuação, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos.	Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.  Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.  Frequentemente apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.  Sempre apresenta ideias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperadas.	00-49  50-69  70-89  90-100		0,2	
<b>ASSIDUIDADE</b>  Comparecimento regular e permanência no local de trabalho.	Falta e ausenta-se constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa.  Algumas vezes falta e ausenta-se do local de trabalho, sem apresentar justificativa.  Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho.  Não falta e está sempre presente no local de trabalho.	00-49  50-69  70-89  90-100		0,1	
<b>PONTUALIDADE</b>  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.  Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para ao cargo que ocupa.  Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.  Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.	00-49  50-69  70-89  90-100		0,1	
<b>TRABALHO EM EQUIPE</b>	Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.	00-49		0,2	

FATORES DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DOS GRAUS DOS FATORES	ESCALA	PONTOS ATRIBUÍDOS (A)	COEF. MULT (B)	TOTAL (PONTOS) (C = A x B)
Capacidade de desenvolver as atividades em equipe, valorizando trabalho em conjunto na busca de resultados comuns.	Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho.	50-69			
	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 aferidos atribuídos aos fatores de avaliação (*soma da coluna "C"*)):

#### IDENTIFICAÇÃO DO AVALIADOR

Nome:		Matrícula:		Cargo/Função:	
-------	--	------------	--	---------------	--

#### AVISOS / ORIENTAÇÕES:

Para ser considerado válido, o presente formulário deve ser assinado tanto pelo *servidor avaliado* como pelo *avaliador*. Em caso de discordância com a avaliação, o prazo de recurso começa a contar a partir da assinatura deste formulário.

[\*1] Lei 8.691, de 28.07.1993; Resolução CPC nº 3, de 20.12.1994; Lei nº 15.141, de 2 de junho de 2025.

[\*2] 12 meses da última progressão funcional/promoção acrescido de intercorrências que suspendam a contagem do ciclo.

[\*3] A utilização do nome social deve observar o disposto no art. 6º do Decreto nº 8.727/2016.



Documento assinado eletronicamente por **Silvia Cristina Alves França, Diretora do Centro de Tecnologia Mineral**, em 27/06/2025, às 18:25 (horário oficial de Brasília), com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).