



MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÕES  
OBSERVATÓRIO NACIONAL

PORTARIA ON/MCTI Nº 89, DE 24 DE MAIO DE 2021

Estabelece regras e procedimentos gerais para o processo de progressão e promoção funcional dos servidores do Observatório Nacional.

O DIRETOR DO OBSERVATÓRIO NACIONAL, no uso das atribuições que lhe foram conferidas por meio da Portaria MCT nº 407, de 29 de junho de 2006, publicada no D.O.U. de 30 de junho de 2006, e de acordo com a Portaria MCTIC nº 1.511, de 16 de março de 2018, publicada no D.O.U. de 19 de março de 2018, e com o estabelecido no Regimento Interno aprovado pela Portaria MCTI nº 3.462 de 10 de setembro de 2020, publicada no D.O.U. de 11 de setembro de 2020, resolve:

Art. 1º Esta Portaria estabelece as regras e procedimentos para o desenvolvimento do servidor do quadro efetivo do Observatório Nacional - ON, das carreiras de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, mediante progressão funcional e promoção, em conformidade com a Portaria MCTI nº 668, de 27 de junho de 2014.

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 se entende por promoção a passagem do servidor do último padrão de vencimento de uma classe para o primeiro padrão de vencimento 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 pré-requisitos definidos nos arts. 5º, 8º, 9º, 10, 13, 14 e 15, da Lei nº 8.691/1993.

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

§ 1º Para os servidores do ON, o interstício terá início no dia de sua entrada em exercício na instituição.

§ 2º Caso o servidor já tenha participado de processo de avaliação para efeitos de progressão funcional ou promoção, até a data de publicação desta Portaria, o interstício terá início no primeiro dia subsequente ao último período avaliativo realizado.

Art. 4º O interstício será interrompido nos casos em que o servidor se afaste 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 quando em gozo de férias ou de 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 no caput será avaliado, para efeitos de progressão funcional ou promoção, no mês subsequente ao que completar o interstício de 12 (doze) meses, descontado-se o período de interrupção do interstício.

Art. 5º As avaliações de desempenho com vistas à progressão funcional e promoção serão realizadas, para os servidores que completaram os 12 (doze) meses de interstício, nos meses de abril e outubro de cada ano.

Art. 6º Nos casos de movimentação do servidor por motivo de redistribuição ou remoção, o mesmo será avaliado da seguinte forma:

I - quando a movimentação for para exercício no ON, no período de avaliação subsequente à sua movimentação, desde que cumprido o interstício;

II - quando a movimentação for para outros órgãos, em conformidade com as regras do novo órgão.

Art. 7º Os servidores da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia e os servidores dos cargos de Técnico e Auxiliar-Técnico da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico serão avaliados, para fins de progressão funcional e promoção, pelas suas chefias imediatas, através de instrumento específico, cujo modelo será providenciado pelo Serviço de Recursos Humanos do ON e que deverá:

I - identificar claramente o servidor avaliado e o seu avaliador;

II - considerar os seguintes fatores de avaliação de desempenho individual do servidor:

a) qualidade do trabalho: avalia o grau de exatidão, correção e clareza dos trabalhos executados;

b) produtividade: avalia o volume de trabalho executado em determinado espaço de tempo;

c) iniciativa: avalia o comportamento empreendedor no âmbito de atuação, eficiência e eficácia na execução dos trabalhos;

d) assiduidade: avalia o comparecimento regular e permanência no local de trabalho;

e) pontualidade: avalia a observância do horário de trabalho e cumprimento da carga horária definida para o cargo ocupado; e

f) trabalho em equipe: avalia a capacidade de desenvolver as atividades em equipe, valorizando o trabalho em conjunto na busca de resultados comuns; e

III - incluir a assinatura do avaliador e a ciência do servidor, concordando ou discordando com a avaliação

§ 1º Cada fator de avaliação elencado no inciso II do caput terá atribuídos pontos, em escala de 0 (zero) até 100 (cem), a serem determinados a partir de 4 (quatro) graus diferentes de realização do fator, cujas escalas de pontuação se

encontram descritas no Anexo a esta Portaria.

§ 2º Os pontos aferidos em cada fator de avaliação elencado no inciso II do caput resultarão da multiplicação dos pontos atribuídos ao fator pelos pesos definidos a seguir:

I - para os fatores das alinhas a, b, c, f, o peso será de 0,2 (dois décimos);

II - para os fatores das alinhas d, e, o peso será de 0,1 (um décimo).

§ 3º O total de pontos obtido pelo servidor será igual ao somatório dos pontos aferidos, conforme o parágrafo 2º, em cada fator de avaliação.

§ 4º No caso do servidor se recusar a tomar ciência do conteúdo da avaliação, o fato será registrado como “observação” no próprio instrumento, com a aposição das assinaturas do chefe imediato e de, pelo menos, uma testemunha.

§ 5º Em caso de vacância, afastamento ou impedimento legal do chefe imediato, a avaliação será realizada pelo seu substituto legal.

Art. 8º Terá progressão funcional ou será promovido o servidor da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia ou dos cargos de Técnico e Auxiliar-Técnico da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico que, atendidos os demais requisitos, tenha obtido, no mínimo, 80 (oitenta) pontos computados de acordo com o parágrafo 3º do art. 7º.

Art. 9º O instrumento da avaliação referido no art. 7º será enviado para o Serviço de Recursos Humanos, que fará o processamento do resultado e o encaminhará para análise e homologação pela Comissão Interna do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia - CI/MCTI, de que tratam o parágrafo 2º do art. 16 da Lei nº 8.691/1993 e a Portaria MCT nº 139, de 3 de abril de 2003.

Art. 10. Os servidores de que trata o art. 7º, que não concordem com o resultado da sua avaliação, poderão impetrar recurso à CI/MCTI, que o julgará.

Parágrafo único. O recurso deverá conter:

I - justificativa, com parâmetros objetivos, identificando o(s) fator(es) de avaliação e contestando a pontuação recebida;

II - argumentação clara e consistente; e

III - solicitação de alteração dos pontos atribuídos.

Art. 11. Os servidores da Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia e do cargo de Tecnologista da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico serão avaliados de acordo com normas específicas de promoção e progressão funcional, aprovadas pelo Conselho Técnico-Científico - CTC do ON, com base em proposta elaborada pela comissão definida no art. 12.

Art. 12. Será constituída, por meio de ato do Diretor do ON, a Comissão de Promoção de Pesquisadores e Tecnologistas - CPPT, com a finalidade de conduzir o processo de progressão funcional e promoção dos servidores da Carreira de Pesquisa em Ciência e Tecnologia e do cargo de Tecnologista da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico, que participará de todas as etapas do processo e terá as seguintes atribuições:

I - conduzir e acompanhar todo o processo de promoção e progressão funcional, em conformidade com as normas estabelecidas pelo CTC;

II - propor ao CTC alterações consideradas necessárias para a melhor aplicação do processo, especialmente quanto aos critérios e procedimentos estabelecidos, visando o seu aprimoramento; e

III - apresentar ao CTC o relatório detalhado sobre a situação de cada candidato à promoção ou progressão funcional.

Art. 13. A CPPT estará composta por 2 (dois) pesquisadores e 2 (dois) tecnologistas, servidores efetivos do ON, que se encontrem no último padrão da classe mais alta das suas respectivas carreiras e que serão designados pelo Diretor do ON.

§ 1º Os membros da CPPT serão escolhidos de forma a representar as áreas finalísticas da instituição.

§ 2º A CPPT será presidida por um de seus membros, designado pelo Diretor do ON.

§ 3º Os membros da CPPT terão mandato de 2 (dois) anos.

§ 4º A Secretaria-Executiva da CPPT será exercida pela Diretoria do ON.

§ 5º A participação na CPPT será considerada prestação de serviço público relevante, não remunerada.

§ 6º É vedada a criação de sub-colegiados por parte da CPPT.

Art. 14. A CPPT se reunirá sempre que necessário, por convocação de seu Presidente, sessionando, obrigatoriamente, com todos seus membros e deliberando por maioria absoluta.

Art. 15. Cada candidato à promoção ou progressão funcional terá conhecimento prévio do relatório a seu respeito feito pela CPPT ao CTC.

§ 1º Caso o candidato não concorde com o resultado da avaliação, poderá encaminhar exposição de motivos solicitando a revisão do resultado, ao Presidente da CPPT, quem poderá deferir o pleito, parcial ou totalmente, ou indeferi-lo.

§ 2º Os pedidos de revisão encaminhados à CPPT, e as respectivas decisões, serão anexados ao relatório enviado ao CTC.

Art. 16. Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, por parte do Presidente da CPPT, caberá recurso do servidor ao Diretor do ON, por escrito, que o encaminhará ao CTC para manifestação e elaboração de parecer recomendativo.

§ 1º O recurso deverá conter justificativa detalhada, com parâmetros objetivos, contestando os aspectos pertinentes da avaliação e deverá utilizar argumentação clara e consistente.

§ 2º Persistindo o indeferimento do pleito por parte do Diretor do ON, o recurso poderá, a pedido do servidor, ser elevado à Comissão Interna do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia - CI/MCTI, acompanhado da decisão do Diretor e do parecer recomendativo do CTC, que o julgará em última instância.

Art. 17. O processo de progressão funcional e promoção dos servidores será concluído após análise e homologação pela CI/MCTI e posterior oficialização mediante ato do Diretor do ON, com publicação no Boletim de Comunicação Interna do

ON.

Art. 18. Os efeitos financeiros decorrentes da progressão funcional e promoção terão início no primeiro dia após o término do interstício referido no art. 3º.

Parágrafo único. O pagamento da progressão funcional e promoção apenas ocorrerá após a publicação do ato aludido no art. 17.

Art. 19. Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor do ON, ouvidos, quando necessário, a CPPT e o CTC.

Art. 20. Fica revogada a Portaria nº 029/2014, de 13 de agosto 2014, publicada no Boletim de Comunicação Interna do ON nº 8, de 11 de setembro de 2014.

Art. 21. Esta Portaria entra em vigor em 1º de junho de 2021.

JOÃO CARLOS COSTA DOS ANJOS

#### ANEXO

#### ESCALA DE PONTUAÇÃO DOS FATORES DE AVALIAÇÃO DE ACORDO COM OS SEUS GRAUS DE REALIZAÇÃO

Válida para servidores da Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia e dos cargos de Técnico e Auxiliar-Técnico da Carreira de Desenvolvimento Tecnológico.

##### 1. Fator Qualidade do Trabalho

| Grau de realização   | Escala de pontos |
|--|------------------|
| Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente. | De 0 a 49        |
| Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresenta erros e incorreções.    | De 50 a 69       |
| Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorreções.           | De 70 a 89       |
| Seu trabalho é de excelente entendimento, não apresenta erros nem incorreções.           | De 90 a 100      |

## 2. Fator Produtividade

| Grau de realização  | Escala de pontos |
|---|------------------|
| Raramente executa seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.                                       | De 0 a 49        |
| Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.                             | De 50 a 69       |
| Frequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos.                        | De 70 a 89       |
| É altamente produtivo, apresentando uma excelente capacidade para execução e conclusão dos trabalhos. | De 90 a 100      |

## 3. Fator Iniciativa

| Grau de realização  | Escala de pontos |
|---|------------------|
| Não apresenta alternativas para solucionar problemas em situações inesperadas.                        | De 0 a 49        |
| Raramente apresenta alternativas para solucionar problemas em situações inesperadas.                  | De 50 a 69       |
| Frequentemente apresenta alternativas para solucionar problemas em situações inesperadas.             | De 70 a 89       |
| Sempre apresenta ideias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações inesperadas. | De 90 a 100      |

## 4. Fator Assiduidade

| Grau de realização   | Escala de pontos |
|--|------------------|
| Falta ou se ausenta constantemente do local de trabalho, sem apresentar justificativa. | De 0 a 49        |
| Algumas vezes falta ou se ausenta do local de trabalho, sem apresentar justificativa.  | De 50 a 69       |
| Quase nunca falta e é encontrado regularmente no local de trabalho.                    | De 70 a 89       |
| Não falta e está sempre presente no local de trabalho.                                 | De 90 a 100      |

## 5. Fator Pontualidade

| Grau de realização | Escala de pontos |
|--------------------|------------------|
|--------------------|------------------|



|  |             |
|--|-------------|
| Descumpre constantemente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.      | De 0 a 49   |
| Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa. | De 50 a 69  |
| Quase sempre cumpre o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.           | De 70 a 89  |
| Cumpre rigorosamente o horário de trabalho e a carga horária definida para o cargo que ocupa.          | De 90 a 100 |

## 6. Fator Trabalho em Equipe

| Grau de realização  | Escala de pontos |
|---|------------------|
| Não tem capacidade de relacionamento e interação com a equipe, criando um clima desagradável de trabalho.               | De 0 a 49        |
| Tem pouca capacidade de relacionamento e interação com a equipe, não se preocupando em manter um bom clima de trabalho. | De 50 a 69       |
| Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de trabalho.                | De 70 a 89       |
| Tem excelente capacidade de relacionamento e interação com a equipe, mantendo sempre um bom clima de trabalho.          | De 90 a 100      |



Documento assinado eletronicamente por João Carlos Costa dos Anjos, Diretor do Observatório Nacional, em 24/05/2021, às 13:41 (horário oficial de Brasília), com fundamento no art. 6º do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <http://sei.mctic.gov.br/verifica.html>, informando o código verificador 7459537 e o código CRC F5E2190B.