

NUMERO:	0.11	330/2017
FL	DE	
01		03

Nº 228/201/

ENTRADA EM VIGOR

PORTARIA

IMEDIATA

ASSUNTO: PROGRESSÃO E PROMOÇÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DO INPA.

SIGILO:	

O Diretor do INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS DA AMAZÔNIA – INPA, no uso das atribuições delegadas pela Portaria nº 407 de 29.06.06, do Ministério da Ciência e Tecnologia, publicada no D.O.U. nº 124, de 30.06.2006,

CONSIDERANDO os termos da Portaria MCTI nº 668, de 27/06/2014, publicada no Boletim de Serviço do MCTI nº 12, de 30/06/2014,

RESOLVE:

- **Art. 1º** Estabelecer regras e procedimentos para o desenvolvimento do servidor do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia INPA, nas carreiras de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, mediante progressão e promoção 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 e promoção funcional do servidor ocorrerão exclusivamente em consequência de seu desempenho e desenvolvimento na carreira, observados os pré-requisitos definidos nos arts. 5°, 8°, 9°, 10, 13, 14, e 15 da Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993.
- **Art.** 3º O interstício para a avaliação de desempenho com vistas à progressão e promoção funcional é de 12 (doze) meses.
- § 1º Para os servidores do Instituto Nacional de Pesquisas da Amazônia INPA, o interstício terá início no dia de sua entrada em exercício no INPA.
- § 2º Caso o servidor já tenha participado de processo de avaliação anterior até a data de edição desta Portaria o interstício terá início no primeiro dia subseqüente 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:

distribuição:	DATA	PUBLICAÇÃO:
GERAL	27/OUT/2014	BOLETIM Nº 10/2014, de 31.10.2014.





NÚMERO: PO. Nº 338/2014

DE

IMEDIATA

02

03

ENTRADA EM VIGOR:

PORTARIA

ASSUNTO: PROGRESSÃO E PROMOCÃO FUNCIONAL DOS SERVIDORES DO INPA.

SIGILO

- 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 do interstício.
- Art. 5º A avaliação de desempenho com vistas à progressão e promoção funcional será realizada para os servidores do INPA que completaram os 12 (doze) meses de interstício:
 - I a avaliação de desempenho ocorrerá nos meses de janeiro e julho de cada ano;
- II o instrumento de avaliação, para a Carreira de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia (Assistente e Analista em C&T) e de Desenvolvimento Tecnológico (Técnico) fins de progressão e promoção funcional encontra-se no Anexo I a esta Portaria:
- III o instrumento de avaliação, para as Carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia (Pesquisador) e de Desenvolvimento Tecnológico (Tecnologista) para fins de progressão e promoção funcional encontra-se no Anexo II a esta Portaria.
- Art. 6º Os servidores integrantes das Carreiras de Pesquisa em Ciência e Tecnologia, de Desenvolvimento Tecnológico e de Gestão, Planejamento e Infraestrutura em Ciência e Tecnologia terão direito a progressão ou promoção se obtiverem média mínima de 50 (cinquenta) pontos em suas avaliações individuais.
- Art. 7º Nos casos de movimentação do servidor por motivo de redistribuição ou remoção, o servidor será avaliado, de acordo com seguintes condições:
- I para exercício no INPA, no período de avaliação subsequente a sua movimentação, desde que cumprido o interstício, conforme os critérios do INPA;
- II para exercício nas 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.

	distribuição: GERAL	DATA 27/OUT/2014	PUBLICAÇÃO: BOLETIM Nº 10/2014, de 31.10.2014.



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** O processo de progressão e promoção funcional será concluído após aprovação da Comissão Interna do Plano de Carreiras do MCTI, de que trata o § 2º do Art. 16 da Lei nº 8.691/1993, e mediante ato do Diretor do INPA publicado no Boletim Interno de Serviço do INPA.
- Art. 9° Os efeitos financeiros decorrentes da progressão e promoção funcional terão início no primeiro dia após o término do interstício referido no Art. 3° desta Portaria.

Parágrafo Único – O pagamento da progressão/promoção apenas ocorrerá após a publicação do ato descrito no Artigo 8º desta Portaria.

Art. 10 – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação devendo ser publicada no Boletim Interno de Serviço do INPA.

LUIZ RENATO DE FRANÇA Diretor do INPA/MCTI-PR

DISTRIBUIÇÃO:
GERAL
DATA
PUBLICAÇÃO:
BOLETIM Nº 10/2014, de 31.10.2014.

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO – MCTI INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS DA AMAZÔNIA – INPA COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - COGP SERVIÇO DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - SARH

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO – PROGRESSÃO e PROMOÇÃO FUNCIONAL ANEXO I

	0	MATRICU	LA:		
CARGO EFETIVO:		DATA ADI	MISSÃO:		
PERÍODO DE AVALIAÇÃO:		TITULAÇĀ	.0:		
	0			COEF. MULT.	TOTAL
DE AVALIAÇÃO	DESCRIÇÃO DOS GRAUS DOS FATORES	ESCALA	PONTOS ATRIBUÍDOS	(PESO RELAT)	(PONTOS AFERIDOS
QUALIDADE DO TRABALHO	Seu trabalho é de difícil entendimento, apresentando erros e incorreções constantemente.	00-49			
correção e	Seu trabalho é de entendimento razoável, eventualmente apresentando erros e incorreções.	50-69		0,2	
clareza dos	Seu trabalho é de fácil entendimento, raramente apresenta erros e incorrecões.	70-89		0,2	
executados.		90-100			
PPODLITIVIDADE		00-49			
Volume de trabalho		50-69			
executado em		70-89		0,2	
EPRIODO DE AVALIAÇÃO INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO GUALIADO DO TRABALHO Graud ex extatidados, correção e clareza dos crabalhos executados. Seu trabalho é de entendimento, raramente apresentando erros e incorreções constantemente. Seu trabalho é de entendimento, raramente apresenta erros em incorreções. Seu trabalho e de fácil entendimento, raramente apresenta erros em incorreções. Seu trabalho é de execular seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tem dificuldade de executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente consegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Terequentemente ornosegue executar seu trabalho dentro dos prazos estabelecidos. Tereq	90-100				
INICIATIVA	Não apresenta alternativas para solucionar problemas ou situações inesperadas.	00-49			
		50-69			
Long Arman or an arman a		70-89		0,2	
The second control of	Sempre apresenta ideias e soluções alternativas aos mais diversos problemas ou situações	70-89			
execução dos trabalilos	inesperadas.	90-100			
ASSIDUIDADE		00-49			
		50-69		0,1	
		70-89			
		90-100			
PONTUALIDADE		00-49			
	Tem dificuldades para cumprir o horário de trabalho e a carga horária definida para o				
		50-69		0,1	
		70-89			
	cargo que ocupa.	90-100			
		00-49			
desenvolver as		50.00			
	Tem boa capacidade de relacionamento e interação com a equipe, buscando manter um bom clima de	50-69		0,2	
		70-89			
		90-100			
SOMATÓRIO DOS PONTOS FERIDOS					0
IDENTIFICAÇÃO DO AVALIAD	OR				
			LA:		
FUNÇÃO:		DATA DA	AVALIAÇÃO:		
MANAUS / /					
CIÊNCIA DO SERVIDOR					
CONCORDO COM A A	NALIAÇÃO				
DISCORDO DA AVALIA	,¢ÃO				
	ASSINATURA DO AVALIADO ASSINATURA E CA	ARIMBO DO	AVALIADOR		

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E INOVAÇÃO - MCTI INSTITUTO NACIONAL DE PESQUISAS DA AMAZÔNIA - INPA COORDENAÇÃO DE GESTÃO DE PESSOAS - COGP SERVIÇO DE ADMINSTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS - SARH

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL ANEXO II

PERÍODO DE AVALIAÇÃO : NOME :		DIGITE X SE: DOUTOR	
NATRÍCULA:		MESTRE	
CARGO EFETIVO :		GRADUADO	
NAMAL:			
:OORDENAÇÃO : -MAIL:			
ATORES DE AVALIAÇÃO	PESO	PRODUÇÃO DO SERVIDOR	ESCOR
GRUPOS DE PESQUISA		SERVIDOR	L
.1. Participação em projetos da Agenda de Pesquisa do INPA .2. Participação em grupos de pesquisa do CNPq	0,33		
.3. Participação em redes, plataformas, consórcios de pesquisas	0,33		
OTAL GP (RAIZ(LOG10(1+SOMA GP) X 0,05	3,55		
. PRODUTÍVIDADE EM PESQUISA			
.1. Artigos indexados no SCI ou Qualis A	0,1		
.2. Artigos não indexados no SCI ou Qualis B/C	0,06		
.3. Autoria/Edição de livros .4. Capítulos de livros	0,1 0.06		
.5, Trabalhos completos em Anais	0.04		
6. Resumos (expandidos ou não) em congressos	0,02		
.7 Elaboração/Produção de material didático/técnico/científico (folder, cartilhas, vídeos, sites, etc.)	0,04		
.7. Palestrante Eventos Científicos .8. Participação em Eventos Científicos (Mesa-Redonda, Simpósios, etc)	0,02		
9. Solicitação de Registro de Produtos ou Processos	0,02		
.10. Titularidade de Produtos ou Processos	0,42		
.11. Premios, distinções, homenagens	0,02		
.12. Outros (discriminar ABAIXO)			
OTAL PP (RAIZ(LOG10(1+SOMA PP) X 0,35			İ
. FORMAÇÃO DE RH .1. O(co-)rientação concluída de Pós-Doc	0.2		·····
s. 1. O(co-)rientação concluida de Pos-Doc 3.2. O(co-)rientação concluida de Doutorado	0,2		İ
3.3. O(co-)rientação concluida de Mestrado	0,1		
3.4. O(co-)rientação concluída de Aperfeiçoamento/PCI/DTI	0,06		
5.5. O(co-)rientação concluída de PIBIC/ITI/TCC ou Monografias	0,03		
.6. O(co-)rientação concluida de Estagiários registrados no PDIRH 3.7. Responsável/Co-responsável por Disciplina na Pós-Graduação (>30%CH)	0,03		
8.8. Colaborador em Disciplina na Pós-Graduação (<10% CH)	0,2		
8.9. Participação em bancas examinadoras (Doutorado, Mestrado, Graduação)	0,03		
3.10. Cursos/Mini-cursos ministrados	0,06		
3.11. Cursos/Mini-cursos assistidos (formação complementar)	0,03		
1.12. Outros (discriminar ABAIXO) TOTAL RH (RAIZ(LOG10(1+SOMA RH) X 0,30			
I. EXTENSÃO E REPRESENTAÇÕES INSTITUCIONAIS		İ	İ
I.1. Representação institucional em órgãos colegiados externos	0,09		
2. Cursos, Oficinas e Treinamentos de extensão ministrados	0,13		£
.3. Palestras de extensão ministradas	0,04		
.4. Artigos de divulgação em Jornais ou Revistas	0,09		
.5. Entrevistas concedidas em Jornais, Revistas, TV .6. Organização de exposições	0,04 0,13		
1.7. Participação em exposições	0,13		
I.8. Participação em bancas de concurso público	0,04		
.9. Colaboração em feiras de ciências	0,04		
1.10. Consultorias ou Assesorias oficiais ao setor público ou privado	0,13		
.11 Elaboração de laudos de análise ou pareceres técnicos .12 Atendimento ao público externo (visitantes, pacientes)	0,09		
1.11 Visitas técnicas a Propriedades, Empresas, Órgãos Oficiais	0,09		
.11. Outros (discriminar ABAIXO) TOTAL EXT (RAIZ(LOG10(1+SOMA EXT) X 0,15			
S. GESTÃO E PLANEJAMENTO	0.10	!	1
5.1. Captação de recursos externos 5.2. Coordenação de projetos ou elaboração de relatórios finais de projetos financiados	0,18 0,12		
6.3. Gerenciamento de coleções / Lab. Temáticos	0,12		
.4. Representação em órgãos colegiados internos (e.g., CTC, CPG, CP)	0,07		
.5. Participação em comissões/comitês internos	0,07		
.6. Atuação na diretoria de sociedades científicas .7. Organização de eventos técnicos/científicos	0,07		
6.8. Ad Hoc de Publicações ou de Projetos (Ag. Fomento, PG)	0,18 0,07		<u> </u>
9.9. Atuação no conselho editorial de periódicos científicos	0,12		
i.10. Outros (discriminar ABAIXO)			
OTAL GEST (RAIZ(LOG10(1+SOMA GEST) X 0,15			l l
BONUS (Digite X se tem 3 ou mais trabalhos SCI nos ultimos 24 meses)	DDOCDESO*5	Bossia	
DOUTOR	PROGRESSÃO	BONUS	TOTAL
/ESTRE			
GRADUADO		i	İ
. PRODUTIVIDADE EM PESQUISA - OUTROS		9	
FORMAÇÃO DE RH - OUTROS		1 1 1 1 1 1 1 1	
EXTENSÃO E REPRESENTAÇÕES INSTITUCIONAIS - OUTROS		12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 12 1	
GESTÃO E PLANEJAMENTO - OUTROS			
, GLOTAU E PLANEDAMENTO - OUTROO			
Manaus,			

Assinatura e Carimbo do Servidor