



Ministério de Minas e Energia Consultoria Jurídica

PORTARIA Nº 582, DE 1º DE NOVEMBRO DE 2012.

Aprova os critérios gerais e os procedimentos específicos para fins de Progressão e Promoção dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo nas carreiras do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, de que trata a Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, e dá outras providências.

O MINISTRO DE ESTADO, INTERINO, DE MINAS E ENERGIA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 87, parágrafo único, incisos II e IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no art. 9º, da Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004, e no art. 4º, do Decreto nº 7.629, de 30 de novembro de 2011, resolve:

Art. 1º Aprovar os critérios gerais e os procedimentos específicos para fins de Progressão e Promoção dos servidores ocupantes dos cargos de provimento efetivo nas carreiras do Departamento Nacional de Produção Mineral - DNPM, de que trata a Lei nº 11.046, de 27 de dezembro de 2004.

Parágrafo único. Para concorrer à progressão e promoção o servidor deverá, cumulativamente, cumprir os requisitos mínimos estabelecidos nesta Portaria.

CAPÍTULO I DAS DEFINIÇÕES

Art. 2º Para efeitos desta Portaria considera-se:

I - Carreira: conjunto de classes de cargos de mesma profissão, natureza do trabalho ou atividade, escalonadas segundo a responsabilidade e complexidade inerentes às suas atribuições;

II - Classe: divisão vertical da carreira integrada por cargos de idêntica denominação, atribuições, grau de complexidade, nível de responsabilidade, requisitos de capacitação e experiência para o desempenho das atribuições, representada na Tabela de Vencimentos por A, B e Especial;

III - Padrão: posição horizontal, dentro de uma mesma classe, na escala de vencimentos da carreira, representado na Tabela de Vencimentos por I, II, III, IV e V, nas Classes A e B, e I, II e III, na Classe Especial;

IV - Progressão Funcional: passagem do servidor para o padrão de vencimento imediatamente superior dentro de uma mesma classe;

V - Promoção: passagem do servidor do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior;

VI - Período Avaliativo: interstício de um ano em que o desempenho do servidor será avaliado para fins de progressão e promoção;

VII - Capacitação: corresponde às ações de treinamento e desenvolvimento, destinadas a assegurar a profissionalização dos servidores de que trata o art. 1º;

VIII - Plano Anual de Capacitação - PAC: instrumento básico da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, instituída por meio do Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de

2006, que define as políticas, as diretrizes e as ações para o desenvolvimento profissional dos servidores;

IX - Desempenho: atuação do servidor no exercício das atribuições do cargo que ocupa no DNPM, tendo em vista as responsabilidades, as atividades, as tarefas e os desafios que lhe forem atribuídos para produzir os resultados que dele se espera, considerando as metas e prazos estabelecidos; e

X - Unidade Organizacional: local em que o servidor permanecer no exercício de suas atribuições por maior tempo do período avaliativo.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 3º O desenvolvimento do servidor nas carreiras referidas no art. 1º obedecerá às seguintes regras:

I - para fins de progressão funcional:

a) cumprimento do interstício mínimo de um ano de efetivo exercício em cada padrão; e

b) resultado médio superior a setenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para a progressão;

II - para fins de promoção:

a) cumprimento do interstício mínimo de um ano de efetivo exercício no último padrão da classe;

b) resultado médio superior a setenta por cento do limite máximo da pontuação nas avaliações de desempenho individual, no interstício considerado para a promoção;

c) preencher os requisitos mínimos de experiência e capacitação no campo específico de atuação da respectiva carreira, dentro de cada classe, indicados no Anexo I; e

d) existência de vaga na classe imediatamente superior.

Art. 4º O interstício necessário para a progressão funcional e promoção será computado em dias, a contar da data de entrada em exercício do servidor no respectivo cargo.

Parágrafo único. O período avaliativo será apurado em dias, que serão convertidos em anos, considerando o ano como de trezentos e sessenta e cinco dias, nos termos do art. 101, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 5º A contagem do interstício para progressão funcional e promoção será suspensa nas ausências e afastamentos do servidor, ressalvados aqueles considerados pela Lei nº 8.112, de 1990, como de efetivo exercício inclusive para fins de progressão e promoção.

Art. 6º Em caso de afastamento considerado de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração, o servidor perceberá a mesma pontuação obtida anteriormente na avaliação de desempenho individual para fins de progressão e promoção, até que seja processada sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo único. Não haverá progressão funcional ou promoção caso não tenha ocorrido avaliação anterior, ainda que por força de afastamento considerado como de efetivo exercício.

Art. 7º O interstício será suspenso nos casos em que o servidor afastar-se do exercício do cargo em decorrência de:

I - licença por motivo de doença em pessoa da família;

II - licença por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro;

III - licença para atividade política;

IV - suspensão disciplinar;

V - afastamento para curso de formação decorrente de aprovação em concurso para outro cargo público na administração pública federal direta, autárquica ou fundacional;

VI - falta injustificada; e

VII - prisão em flagrante ou preventiva, ou condenação por sentença definitiva.

§ 1º O interstício também será suspenso durante o tempo de afastamento integral do servidor para a realização de cursos de especialização, mestrado e doutorado.

§ 2º Para efeito de cômputo dos requisitos mínimos para a progressão funcional e promoção, não se considera como tempo de experiência o período de afastamento do servidor, nas formas previstas na Lei nº 8.112, de 1990, para a realização de cursos de pós-graduação *lato sensu*, mestrado ou doutorado.

§ 3º Nas hipóteses mencionadas neste artigo, a contagem do tempo para a complementação do interstício será retomada no dia de retorno do servidor ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo efetivo.

Art. 8º O cômputo do interstício para fins de progressão e de promoção será interrompido nos seguintes casos:

I - licença incentivada sem remuneração;

II - licença para tratar de interesses particulares;

III - afastamento para exercício de mandato eletivo; e

IV - licença para desempenho de mandato classista.

Parágrafo único. Nas hipóteses mencionadas neste artigo, iniciará nova contagem do tempo no dia de retorno do servidor ao desempenho das atribuições inerentes ao cargo efetivo.

Art. 9º O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma Unidade Organizacional ou Órgão durante todo o período avaliativo será avaliado, para fins de progressão funcional e promoção, pela Unidade ou Órgão em que tiver permanecido por mais tempo.

Art. 10. Será realizado o levantamento dos servidores que cumpriram os requisitos para fins de progressão e promoção da seguinte forma:

Período em que o Servidor Completou o Interstício para Progressão e Promoção	Mês de Apuração do Cumprimento dos Demais Requisitos
De 1º de dezembro até 31 de maio	Junho
De 1º de junho até 30 de novembro	Dezembro

§ 1º O levantamento dos critérios de horas de capacitação, anualidade e existência de vagas respeitará o período avaliativo de cada servidor.

§ 2º Será considerado para o critério desempenho, o resultado da última avaliação de desempenho individual, realizada para o servidor antes da data do levantamento.

§ 3º Os atos de concessão de progressão funcional e de promoção produzirão efeitos financeiros a partir do primeiro dia subsequente à data em que o servidor houver completado o interstício.

§ 4º O servidor deverá cumprir todos os requisitos para a progressão e promoção até a data em que completar o interstício.

§ 5º Caso os requisitos de capacitação ou o limite mínimo de desempenho não sejam atendidos, o servidor só poderá progredir ou concorrer novamente à promoção após o decurso de novo interstício, ocasião em que os requisitos serão novamente avaliados.

§ 6º O titular de cargo efetivo referido no art. 1º, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança, também deverá apresentar os requisitos para fins de progressão e promoção.

Art. 11. A capacitação e a qualificação funcionais, com o objetivo de aprimorar a formação dos servidores do quadro efetivo e o desempenho de suas atividades observarão o Plano Anual de Capacitação - PAC.

§ 1º Desde que compatíveis com as atribuições do cargo e mediante parecer da chefia imediata e apreciação pela Coordenação de Recursos Humanos ou Divisão de Desenvolvimento de Pessoal, os eventos de capacitação realizados às expensas do servidor, inclusive aqueles realizados na modalidade de ensino à distância, poderão ser considerados para efeitos de promoção.

§ 2º Os cursos de Especialização, Mestrado e Doutorado devem ser reconhecidos ou revalidados, no caso de instituição estrangeira, por instituição reconhecida pelo Ministério da Educação - MEC, e serão aceitos aqueles cursados a qualquer tempo, desde que seja comprovada a compatibilidade com as atribuições do cargo efetivo ocupado, mediante parecer da chefia imediata e apreciação pela Coordenação de Recursos Humanos ou Divisão de Desenvolvimento de Pessoal.

§ 3º Outros cursos realizados a qualquer tempo também poderão ser aceitos para fins de promoção, desde que seja comprovada a compatibilidade na forma definida nos §§ 1º e 2º.

§ 4º Para comprovação da adequação do evento de capacitação com o PAC e consequente cômputo da respectiva carga horária para fins de promoção, o servidor deverá preencher requerimento específico e apresentar original e cópia do certificado ou diploma de conclusão, com registro da respectiva carga horária.

§ 5º A critério da Coordenação de Recursos Humanos ou Divisão de Desenvolvimento de Pessoal poderá ser solicitada declaração da instituição de ensino especificando o conteúdo programático das disciplinas.

§ 6º Para fins de promoção, o servidor participante dos cursos de especialização, mestrado e doutorado que ainda não tenha recebido o certificado de conclusão do curso poderá apresentar declaração da instituição promotora, com histórico das disciplinas cursadas, informando a aprovação no curso.

§ 7º O aproveitamento mínimo a ser alcançado pelo servidor nos eventos de capacitação de curta, média ou longa duração, considerados para fins de promoção, será aferido por meio de notas ou frequência, e será:

- a) estabelecido pelo DNPM no caso dos eventos de capacitação internos; e ou

b) aquele exigido pela instituição promotora, no caso de eventos de capacitação externos.

§ 8º Seminários e congressos realizados no exterior ou no Brasil, cujo diploma ou certificado não possua a carga horária, desde que a participação ocorra às expensas ou com autorização prévia do DNPM, a carga horária poderá ser comprovada por folder ou cópia da página da Internet de apresentação da programação ou declaração do curso.

§ 9º Para fins de promoção, cada evento de capacitação deverá ser computado uma única vez.

CAPÍTULO III DOS PRAZOS

Art. 12. Deverão estar consumados os seguintes levantamentos até o último dia útil dos meses de junho e dezembro de cada ano:

I - a relação dos servidores com um ano de interstício cumprido;

II - a consolidação dos resultados das avaliações de desempenho individual dos servidores que cumpriram um ano de interstício;

III - os servidores localizados no último padrão da classe a que pertencem;

IV - as vagas existentes estabelecidas para cada classe; e

V - os demais requisitos mínimos dos servidores que cumpriram um ano de interstício, conforme os Anexos desta Portaria.

Parágrafo único. O levantamento previsto neste artigo considerará os servidores que tenham cumprido os requisitos para progressão e promoção na data em que completaram o interstício.

Art. 13. É vedada a progressão do ocupante de cargo efetivo antes de completado o interstício mínimo de um ano de efetivo exercício em cada padrão.

CAPÍTULO IV DOS CRITÉRIOS DE DESEMPATE

Art. 14. Na hipótese de o número de servidores que concorrem à promoção ser superior ao número de vagas disponíveis em determinada classe, serão aplicadas as regras de desempate descritas no art. 15.

§ 1º O servidor que cumprir todos os requisitos e tiver a promoção à classe subsequente inviabilizada em razão de ausência de vaga, terá seu nome incluído em lista de espera, que será publicada no Boletim Interno da Autarquia, e aguardará o surgimento de nova vaga.

§ 2º Na hipótese do parágrafo anterior, quando do surgimento de nova vaga, será concedida a promoção ao servidor que se encontrar a mais tempo na lista de espera, sendo que os efeitos financeiros da concessão dar-se-ão a partir do primeiro dia subsequente ao surgimento da vaga.

Art. 15. Havendo empate entre servidores para efeito de concessão da promoção, terá preferência o servidor que, na seguinte ordem, tenha:

I - maior quantidade de horas de capacitação;

II - maior nota na avaliação de desempenho individual do período, no quesito produtividade e qualidade técnica do trabalho;

III - maior nota na avaliação de desempenho individual do período, no quesito métodos e técnicas com base na capacidade de autodesenvolvimento;

IV - maior nota na avaliação de desempenho individual do período, no quesito trabalho em equipe com base nos parâmetros de relacionamento interpessoal;

V - maior nota na avaliação de desempenho individual do período, no quesito comprometimento com o trabalho com base em parâmetros de capacidade de iniciativa e flexibilidade às mudanças;

VI - maior nota na avaliação de desempenho individual do período, no quesito cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo; e

VII - prestação de serviços de mesário e componente de Juntas Apuradoras, nos termos do art. 379, § 1º, da Lei nº 4.737, de 15 de julho de 1965, e de jurado, para os casos de promoção, conforme art. 439, do Decreto-lei nº 3.689, de 3 de outubro de 1941, alterado pela Lei nº 11.689, de 9 de junho de 2008.

Parágrafo único. Persistindo o empate, terá preferência o servidor com maior tempo de efetivo exercício no atual cargo efetivo.

CAPÍTULO V DO QUANTITATIVO DE VAGAS

Art. 16. O quantitativo de cargos por classe das carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 11.046, de 2004, obedecerá aos seguintes percentuais, conforme art. 12 do Decreto nº 7.629, de 30 de novembro de 2011:

I - quarenta por cento do total de cargos de cada carreira na Classe A;

II - trinta e cinco por cento do total de cargos de cada carreira na Classe B; e

III - vinte e cinco por cento do total de cargos de cada carreira na Classe Especial.

§ 1º Nos primeiros dez anos após a primeira nomeação para os cargos das carreiras, de que trata o art. 1º da Lei nº 11.046, de 2004, ato do Ministro de Estado de Minas e Energia ao qual se vincula a Autarquia poderá, visando permitir maior alocação de vagas na classe inicial, ampliar o percentual de que trata o **caput**, inciso I, para até sessenta por cento, reduzindo os percentuais de que tratam o **caput**, incisos II e III, de modo a garantir resultado final igual a cem por cento.

§ 2º O Ministro de Estado de Minas e Energia, anualmente, publicará no Diário Oficial da União o quantitativo de vagas disponíveis para promoção em cada classe nas carreiras de que trata o art. 1º da Lei nº 11.046, de 2004, de acordo com a disponibilidade orçamentária e respeitando o quantitativo estabelecido no Anexo IV.

§ 3º No caso dos percentuais de que trata o **caput** resultarem em número fracionado de vagas o arredondamento será feito elevando-se até o primeiro número inteiro subsequente, privilegiando, pela ordem, a Classe Especial e, após, as Classes B e A.

CAPÍTULO VI DOS RECURSOS

Art. 17. Contra o ato que concedeu a progressão ou promoção poderá o servidor impetrar Recurso junto à Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho - CAD, devidamente justificado, através do Formulário de Recurso de Progressão e Promoção (Anexo II), no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de publicação da Portaria de Concessão da Progressão e Promoção no Boletim Interno do DNPM.

§ 1º A CAD, no prazo máximo de dez dias úteis, contados do recebimento do Processo Administrativo, apreciará o Recurso, podendo deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo, por meio do preenchimento do Formulário de Resposta de Recurso de Progressão e Promoção (Anexo III).

§ 2º A decisão da CAD será publicada no Boletim Interno do DNPM pela Coordenação de Recursos Humanos - CRH.

Art. 18. Para o servidor que estiver em férias, viagem a serviço ou outro afastamento legal, o prazo para apresentação de Recurso sobre o resultado da progressão e promoção contará a partir da data de retorno ao serviço.

CAPÍTULO VII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 19. A omissão ou a informação que gere vantagem indevida para fins de progressão e promoção ensejará a abertura de processo administrativo para apuração de responsabilidade, com vistas à elucidação dos fatos e, se for o caso, aplicação das penalidades administrativas correspondentes, sem prejuízo de exclusão do servidor do ato de concessão da progressão ou promoção e indenização ao erário de valores eventualmente recebidos a maior.

Art. 20. O Diretor-Geral do DNPM aprovará a concessão das progressões e das promoções.

Parágrafo único. A concessão das progressões e das promoções deverá ser publicada no Boletim Interno do DNPM, com a relação nominal dos servidores.

Art. 21. Os casos omissos serão resolvidos pelo Diretor-Geral do DNPM.

Art. 22. Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

MÁRCIO PEREIRA ZIMMERMANN

Este texto não substitui o publicado no DOU de 6.11.2012.

ANEXO I**REQUISITOS MÍNIMOS DE QUALIFICAÇÃO E EXPERIÊNCIA PARA FINS DE PROMOÇÃO DOS OCUPANTES DOS CARGOS INTEGRANTES DAS CARREIRAS DO DNPM****Tabela 1 - Cargos de Nível Superior**

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	a) ser detentor de certificado de conclusão de curso de especialização de no mínimo trezentas e sessenta horas e ter experiência de, no mínimo, quatorze anos, ambas no campo específico de atuação da carreira; ou
	b) ser detentor de título de mestre e ter experiência de, no mínimo, doze anos, ambas no campo específico de atuação da carreira; ou
	c) ser detentor de título de doutor e ter experiência de, no mínimo, dez anos, ambos no campo específico de atuação da carreira.
CLASSE A PARA CLASSE B	a) possuir certificação em eventos de capacitação que totalizem no mínimo trezentas e sessenta horas, e experiência de, no mínimo, cinco anos, ambas no campo específico de atuação da carreira; ou
	b) possuir certificação em eventos de capacitação que totalizem no mínimo duzentas e quarenta horas, e experiência de, no mínimo, oito anos, ambas no campo específico de atuação da carreira.

Tabela 2 - Cargos de Nível Intermediário

CLASSE	REQUISITOS
CLASSE B PARA CLASSE ESPECIAL	a) possuir certificação em eventos de capacitação que totalizem no mínimo cento e oitenta horas, e experiência de, no mínimo, doze anos, ambas no campo específico de atuação da carreira; ou
	b) possuir certificação em eventos de capacitação que totalizem no mínimo duzentos e quarenta horas, e experiência de, no mínimo, dez anos, ambas no campo específico de atuação da carreira.
CLASSE A PARA CLASSE B	a) possuir certificação em eventos de capacitação que totalizem no mínimo cento e vinte horas, e experiência de, no mínimo, cinco anos, ambas no campo específico de atuação da carreira.

ANEXO II
FORMULÁRIO DE RECURSO DE PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

Nome:		Matrícula Siape:	
Cargo:		Classe:	Padrão:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação/Exercício:		
Cidade:		Estado:	
OBJETO DO RECURSO			
<p>À CAD,</p> <p>Solicito análise por parte dessa Comissão das justificativas e documentos por mim apresentados visando atender o(s) requisito(s) abaixo especificado(s), para fins de promoção:</p> <p>() PERÍODO AVALIATIVO</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>() REQUISITO CAPACITAÇÃO</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>() REQUISITO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____, ____/____/____</p> <p align="center">Local e Data</p> <p align="right">_____</p> <p align="right">Assinatura e Carimbo do Servidor</p>			
<p>Recebido em: ____/____/____.</p> <p align="center">_____</p> <p align="center">Carimbo e Assinatura - CRH/CGA/DGADM/DNPM</p>			

ANEXO III
FORMULÁRIO RESPOSTA DA PROGRESSÃO E PROMOÇÃO

Nome:		Matrícula Siape:	
Cargo:		Classe:	Padrão:
Matrícula SIAPE:	Unidade de Lotação/Exercício:		
Cidade:		Estado:	
A Comissão de Avaliação de Desempenho - CAD na reunião realizada em ____/____/____, após análise do Recurso do servidor _____, decidiu:			
1) REQUISITO PERÍODO AVALIATIVO: () Deferir o Recurso () Indeferir o Recurso.			

2) REQUISITO CAPACITAÇÃO: () Deferir o Recurso () Indeferir o Recurso.			

3) REQUISITO AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO: () Deferir o Recurso () Indeferir o Recurso.			

MEMBROS DA CAD PRESENTES NA REUNIÃO		ASSINATURAS	
Encaminha-se para a ciência do servidor: ____/____/____			

ANEXO IV
QUADRO DE VAGAS POR CARGO PARA FINS DE PROMOÇÃO

CARGOS	CLASSE B 35%			CLASSE ESPECIAL 25%		
	Total de cargos	Cargos ocupados	Cargos vagos	Total de cargos	Cargos ocupados	Cargos vagos
Especialista em Recursos Minerais Total de cargos: 600	210	140	70	150	0	150
Analista Administrativo Total de cargos: 200	70	5	65	50	0	50
Técnico em Atividade de Mineração Total de cargos: 200	70	22	48	50	0	50
Técnico Administrativo Total de cargos: 200	70	11	59	50	0	50