

NORMAS PARA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES DA CNEN REGIDOS PE
LA C.L.T.

RESOLUÇÃO CNEN-Nº 04/73

A COMISSÃO DELIBERATIVA da COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR, usando das atribuições que lhe são conferidas pela Lei nº 4.118, de 27 de agosto de 1962, e pelo Decreto nº 51.726, de 19 de fevereiro de 1963, e de acordo com a decisão adotada em sua 408ª. sessão, realizada em 15 de maio de 1973,

RESOLVE:

Tendo em vista o disposto no Art. 27, do Decreto nº 62.661, de 7 de maio de 1968, aprovar as seguintes Normas e respectivo anexo:

NORMAS PARA PROMOÇÃO DOS SERVIDORES DA
COMISSÃO NACIONAL DE ENERGIA NUCLEAR REGIDOS PELA CON-
SOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Capítulo I

DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º - Promoção é o ato pelo qual o servidor passa a preencher emprego vago de classe salarial imediatamente superior dentro da respectiva carreira.

Art. 2º - As promoções do pessoal regido pela C.L.T. serão realizadas semestralmente de acordo com estas normas e com base no conceito funcional atribuído a cada servidor pelo respectivo chefe imediato em formulário cujo modelo se acha anexo.

Parágrafo único. Nos meses de março e setembro de cada ano, serão concretizadas, mediante ato coletivo do Presidente da Comissão Nacional de Energia Nuclear, as promoções relativas, respectivamente,

a 31 de dezembro e 30 de junho imediatamente anteriores, as quais vigorarão sempre a partir dessas datas.

Art. 3º - Para efeito de promoção, o tempo de serviço será apurado e indicado, quando necessário, em dias.

Art. 4º - O interstício para promoção será de 360 (trezentos e sessenta) dias de efetivo exercício na classe salarial.

Art. 5º - Será considerado de efetivo exercício o não comparecimento ao trabalho por motivo de :

- I - férias;
- II - casamento: 8 (oito) dias corridos;
- III - luto (por falecimento do cônjuge, pais, filhos ou irmãos) : 8 (oito) dias corridos;
- IV - nascimento de filho: 1 (um) dia;
- V - registro de filho (decorrer da primeira semana do nascimento): 1 (um) dia;
- VI - licença por motivo de doença, a partir de 16º dia;
- VII - júri ou outro serviço obrigatório por lei;
- VIII - licença à gestante : 3 (três) meses;
- IX - doação voluntária de sangue, devidamente comprovada : em cada semestre de trabalho, 1 (um) dia;
- X - trânsito, no caso de deslocamento para outra sede: até 30 (trinta) dias;
- XI - acidente de trabalho;
- XII - doença profissional;
- XIII - suspensão, por motivo de inquérito administrativo, quando a decisão for favorável ao servidor;
- XIV - missão ou estudo no estrangeiro, quando o afastamento houver sido autorizado pelo Presidente da República;
- XV - expressa determinação legal, em outros casos.

Art. 6º - Não poderá ser promovido o servidor que:

I - durante o semestre a que se referirem as promoções, tiver 10 (dez) ou mais faltas não justificadas consecutivas ou interpoladas;

II - estiver licenciado para tratar de interesses particulares, na época de concretização das promoções, ou tenha estado no trimestre anterior;

III - esteja suspenso, disciplinar ou preventivamente, na época de concretização das promoções, ou que tenha estado durante o semestre a que elas se referirem;

IV - não obtiver pelo menos três quartas partes do grau máximo atribuível no Boletim de Conceito Funcional revisto;

V - não possuir a habilitação legal necessária ao exercício do emprego, quando a atividade corresponder a exercício profissional regulamentado.

Capítulo II

DAS VAGAS

Art. 7º - Nas promoções a serem realizadas em março de cada ano serão providas todas as vagas ocorridas até 31 de dezembro e nas que se realizarem em setembro, as que tenham ocorrido até 30 de junho.

Art. 8º - Os empregos serão considerados vagos, quando ocorrer :

- a) rescisão ou resilição de contrato de trabalho;
- b) promoção;
- c) aposentadoria;
- d) retorno ao vínculo estatutário;
- e) falecimento;
- f) desaparecimento do servidor em acidente ou em qualquer ato de guerra ou agressão à soberania nacional.

Art. 9º - Verificada vaga originária em uma classe salarial, serão consideradas abertas, na mesma data, todas as que decorrem do seu preenchimento, dentro das respectiva carreira.

Parágrafo único. Verifica-se a vaga originária na data:

- a) da rescisão ou resilição do contrato de trabalho;
- b) da vigência da promoção ou da aposentadoria;
- c) do retorno ao vínculo estatutário;
- d) do falecimento do servidor;
- e) da declaração da companhia de transporte utilizada pelo servidor desaparecido em acidente.

Capítulo III

DO CONCEITO FUNCIONAL

Art. 10 - O conceito funcional do servidor, em cada semestre, resultará do julgamento, pelo chefe imediato, de sua atuação no exercício do emprego.

Art. 11 - Nos primeiros dez dias de janeiro e julho de cada ano, o chefe imediato, após analisar o comportamento funcional do

servidor no semestre imediatamente anterior, assinalará, no Boletim de Conceito Funcional (B.C.F.), conforme modelo anexo, o conceito MAU ou REGULAR ou BOM em cada um dos seguintes fatores de avaliação:

- I - QUALIDADE DO TRABALHO
(grau de exatidão, precisão e apresentação do trabalho).
- II - QUANTIDADE DO TRABALHO
(volume produzido diariamente ou avaliado segundo outra unidade adequada em comparação com os padrões desejados).
- III - INICIATIVA
(capacidade de pensar e agir com senso comum na falta de normas e processos de trabalho previamente determinados, bem como de apresentar sugestões para o aperfeiçoamento do serviço).
- IV - CAPACIDADE DE DECISÃO
(capacidade para avaliar e discernir quanto à importância das decisões que deve tomar).
- V - COLABORAÇÃO
(qualidade de cooperar com a chefia e com os colegas na realização dos trabalhos afetos ao órgão em que tem exercício).

§ 1º - Se houver movimentação do servidor, que importe em subordinação a outro chefe imediato, sua apresentação ao novo setor de trabalho será, obrigatoriamente, acompanhada do B.C.F. devidamente preenchido pelo chefe a que estava subordinado, qualquer que tenha sido o período de subordinação dentro do semestre.

§ 2º - O chefe imediato do novo setor de trabalho a que se refere o parágrafo anterior, julgará o comportamento funcional do servidor pelo período restante do semestre e, na época própria, remeterá os Boletins de Conceito Funcional à Comissão Especial de Promoção (COMEP).

§ 3º - Havendo mudança de chefia, no mesmo setor de trabalho, os servidores terão o conceito funcional aferido pelo chefe imediato que se afasta, correspondente ao período de subordinação, e pelo novo chefe durante o resto do período do semestre.

Art. 12 - Após preencher o B.C.F., o chefe imediato dará imediata vista do mesmo ao servidor que deverá apor o seu "ciente" no prazo máximo de 3 (três) dias e restituí-lo ao mencionado chefe.

Art. 13 - A contar da data de ciência do servidor, o chefe

imediatamente terá 5 (cinco) dias para encaminhar o B.C.F. diretamente à COMEP.

Art. 14 - Da aferição de seu comportamento funcional, poderá o servidor, no prazo de 8 (oito) dias a partir da ciência, apresentar recurso à COMEP, por intermédio de seu chefe imediato, que se manifestará sobre o pedido e o encaminhará, em igual prazo, a mesma Comissão.

Art. 15 - A COMEP deverá decidir sobre a pretensão do servidor no prazo de 30 (trinta) dias.

Art. 16 - A cada um dos fatores de avaliação mencionados no artigo 11, serão atribuídos 0 (zero), 10 (dez) ou 20 (vinte) pontos, conforme tenha sido assinalado o conceito MAU, REGULAR ou BOM, respectivamente.

§ 1º - O grau de conceito funcional do servidor em cada semestre resultará da soma dos pontos atribuídos a cada um dos fatores de avaliação.

§ 2º - Nos casos previstos nos parágrafos do artigo 11, o grau de conceito funcional do servidor no semestre corresponderá à média aritmética dos graus parciais dos Boletins expedidos.

Capítulo IV

DA COMISSÃO ESPECIAL DE PROMOÇÃO (COMEP)

Art. 17 - O estudo e a elaboração dos expedientes necessários à concretização das promoções do pessoal regido pela C.L.T. ficarão a cargo de uma Comissão Especial de Promoção (COMEP), constituída de 5 (cinco) membros, designados e dispensados pelo Presidente da CNEN.

§ 1º - Os membros da COMEP tomarão posse perante a autoridade competente para os designar.

§ 2º - No ato da designação dos membros da COMEP será indicado o respectivo Presidente.

§ 3º - Dentre os membros da COMEP deverão constar um representante da Diretoria Executiva de Pesquisa, Ensino e Administração (DExPA) e outro, da Diretoria Executiva da Área Mineral.

§ 4º - A COMEP funcionará com um mínimo de 3 (três) membros e suas decisões serão tomadas por maioria de votos, cabendo a seu Presidente, o voto de desempate.

Art. 18 - Compete à COMEP :

a) rever o julgamento inicial dos servidores expresso nos Bo

letins de Conceito Funcional;

- b) estabelecer os critérios de desempate, no caso de igualdade de grau de conceito funcional;
- c) elaborar, em fevereiro e julho de cada ano, a classificação de conceito funcional dos servidores relativa ao semestre imediatamente anterior, mencionando, se necessário, os dados referentes ao desempate, e providenciar sua divulgação;
- d) preparar, em março e setembro de cada ano, os expedientes necessários à concretização das promoções, a fim de submetê-los ao Presidente da CNEN;
- e) examinar recursos dos servidores contra erros ou omissões havidas nas classificações semestrais, ou contra o julgamento de seu conceito funcional, decidindo sobre os meses.

Art. 19 - Ao rever o julgamento inicial, e em face dos elementos informativos de que dispuser, poderá a COMEP impugnar os quesitos inadequadamente preenchidos pelo chefe do servidor.

Parágrafo único. Antes da impugnação referida neste artigo, deverá a COMEP efetuar as diligências consideradas indispensáveis, solicitando, se necessário, novo pronunciamento do chefe imediato a respeito do quesito ou quesitos questionados.

Capítulo V

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 20 - Os servidores enquadrados sem atendimento dos requisitos essenciais a que se refere o Decreto nº 63.851, de 18 de dezembro de 1968, enquanto não satisfizerem as exigências constantes da Portaria nº 56, de 22 de março de 1971, do Presidente da CNEN, não poderão ser promovidos.

Art. 21 - A promoção recairá no servidor escolhido pelo Presidente da CNEN dentre os que figurarem em lista previamente organizada pela COMEP.

Parágrafo único. A lista referida neste artigo será organizada para cada classe salarial e da mesma constarão os nomes dos servidores de maior grau de conceito funcional, à razão de 5 (cinco) para cada vaga ou, em não havendo esse número, todos quantos preenchem os requisitos.

Art. 22 - Os casos omissos e as dúvidas que surgirem na execução destas normas serão resolvidas pela Comissão Especial de

Promoção.

Art. 23 - Estas normas entrarão em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 15 de maio de 1973

(ass) Octacílio Cunha
Membro da Comissão Deliberativa no
exercício da Presidência

J.R. de Andrade Ramos
Membro

Tharcísio D. de Souza Santos
Membro

Paulo Ribeiro de Arruda
Membro

D.O. de 28 de junho de 1973 - páginas 2035/36 - Seção I - Parte II

/lca.

Ano : _____

Nome do servidor: _____

Carreira : _____ Classe salarial: _____

FATORES DE AVALIAÇÃO

- I - QUALIDADE DO TRABALHO (exatidão, precisão e apresentação)
- Mau (número incomum de erros ou erros freqüentes)
 - Regular (erros ocasionais)
 - Bom (perfeição desejada)
- II - QUANTIDADE DO TRABALHO (volume produzido diariamente ou a a validado segundo outra unidade adequada)
- Mau (volume insuficiente)
 - Regular (volume suficiente)
 - Bom (volume desejado)
- III - INICIATIVA (capacidade de pensar e agir com senso comum na falta de normas e processos de trabalho previamente determinados, bem como de apresentar sugestões para o aperfeiçoamento do serviço)
- Mau (não possui iniciativa)
 - Regular (só ocasionalmente demonstra iniciativa)
 - Bom (demonstra iniciativa freqüentemente)
- IV - CAPACIDADE DE DECISAO (avaliação e discernimento quanto à importância das decisões que deve tomar)
- Mau (não possui ou demonstra pouca capacidade de decisão)
 - Regular (demonstra capacidade de decisão suficiente)
 - Bom (demonstra capacidade de decisão acima da média)
- V - COLABORAÇÃO (ajuda a chefia e aos colegas na realização dos trabalhos afetos ao órgão em que tem exercício)
- Mau (reluta em ajudar ou pouco ajuda)
 - Regular (ajuda o suficiente, quando solicitado)
 - Bom (ajuda espontânea e freqüentemente)

(Denominação do órgão e data)

(Assinatura e cargo, emprego ou função do chefe imediato do servidor)

CIENTE, em de de

(Assinatura do servidor)

INSTRUÇÕES PARA PREENCHIMENTO DO BOLETIM

- 1) Cada fator de avaliação deverá ser analisado pelo chefe imediato à vista do comportamento funcional do servidor durante o semestre a que corresponder o Boletim.
- 2) Após essa análise, em cada fator deverá se assinalado o conceito mau ou regular ou bom pela colocação de um x dentro do retângulo correspondente.
- 3) O conceito assinalado em um fator não se deve chocar com a marcação em outro ou outros, a fim de que seja observada a devida harmonia de julgamento.
- 4) O julgamento deve ser imparcial para não provocar injustificável igualdade ou desigualdade entre servidores integrantes das mesmas classe e carreira.

PARECER DA COMISSÃO ESPECIAL DE PROMOÇÃO