

ATOS DO INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA

PORTARIA Nº 18, DE 05 DE ABRIL DE 2018.

A DIRETORA DO INSTITUTO BRASILEIRO DE INFORMAÇÃO EM CIÊNCIA E TECNOLOGIA - IBICT, no uso suas atribuições que lhe conferem pela Portaria/IBICT nº 5.147 de 14/11/2016, publicada no DOU de 16/11/2016 e no uso da competência que lhe foi delegada pelo art. 45 da Portaria/MCTIC nº 2.099, de 19/04/2017, publicada no DOU de 24/04/2017, resolve:

Art. 1º Estabelecer os novos critérios e os procedimentos referente ao primeiro e demais ciclos de Avaliação de Desempenho Individual e Institucional para fins de concessão e pagamento da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, regulamentada pela Portaria Interministerial MP/MCTI nº 428, de 06/09/2012, devida aos servidores ativos ocupantes dos cargos de provimento efetivo integrantes da carreira de Ciência e Tecnologia, estruturada pela Lei Federal 8.691/1993, lotados no IBICT, tendo em vista a revogação da Portaria/MCTI nº 936, de 19/12/2012, publicada no DOU de 21/12/2012 e a edição da Portaria/MCTIC nº 2.099, de 19/04/2017, publicada no DOU de 24/04/2017.

CAPÍTULO I DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 2º Para efeito de aplicação do disposto nesta portaria, ficam definidos os seguintes termos:

I - avaliação de desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual dos servidores integrantes das carreiras de que trata o art. 1º desta portaria e institucional do IBICT, tendo como referência as metas institucionais globais e individuais;

II - unidade de avaliação (UA): considera-se unidade de avaliação cada unidade do IBICT;

III - ciclo de avaliação: período de doze meses considerado para a realização das avaliações de desempenho institucional do IBICT e individual do servidor de que trata o art. 1º desta portaria.

Art. 3º As avaliações de desempenho individual e institucional serão utilizadas como instrumento de gestão, visando à capacitação e o aperfeiçoamento profissional, bem como a melhoria contínua do desempenho do IBICT, em face de seus objetivos estratégicos e metas institucionais.

Art. 4º A GDACT será concedida de acordo com os resultados das avaliações de desempenho individual e institucional, segundo os seguintes critérios:

I - avaliação de desempenho individual: aferição do desempenho do servidor no exercício das respectivas atribuições, com foco na contribuição para o alcance dos objetivos organizacionais; e

II - avaliação de desempenho institucional: aferição do desempenho organizacional do IBICT, no alcance dos objetivos inerentes às suas atividades.

Art. 5º O valor referente à GDACT será atribuído ao servidor referido no artigo 1º desta portaria, que a ela faz jus, em função do alcance das metas de desempenho individual e de desempenho institucional do IBICT.

Art. 6º A GDACT será paga de acordo com a pontuação obtida por meio do somatório da avaliação de desempenho individual e da avaliação de desempenho institucional, observado o limite máximo de 100 (cem) pontos e o mínimo de 30 (trinta) pontos por servidor, correspondendo cada ponto, em seu respectivo nível, classe e padrão, ao valor estabelecido no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 7º A GDACT não poderá ser paga cumulativamente com qualquer outra gratificação de desempenho profissional, individual ou institucional ou de produtividade, independentemente da sua denominação ou base de cálculo.

Art. 8º. O primeiro ciclo de avaliação corresponderá ao período de 1º de abril de 2017 a 31 de março de 2018 e excepcionalmente, o servidor de que trata o art. 1º desta portaria será avaliado somente pela chefia imediata, responsável diretamente pela supervisão das suas atividades ou por aquele a quem for delegada a competência para tal.

§ 1º Para os ciclos posteriores, o servidor será avaliado pela chefia imediata, próprio servidor e até 03 membros da equipe.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, o seu substituto ou dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados.

Art. 9º. Fica mantido o interstício de 01 de Abril a 31 de Março de cada ano para os demais ciclos de avaliação de desempenho individual do IBICT, que terá a duração de doze meses.

Art. 10. A avaliação de desempenho individual com vista à concessão da GDACT será realizada para os servidores que completaram os 12 (doze) meses de interstício no IBICT.

Art. 11. Será utilizado o mesmo interstício e instrumento de avaliação para a concessão de Progressão e Promoção Funcional dos servidores que a ela fazem jus.

Art. 12. Em caso de movimentação do servidor para o IBICT por motivo de redistribuição ou remoção, será avaliado no mesmo período do IBICT, com efeitos financeiros da data de sua última avaliação no órgão de origem.

Art. 13. O titular de cargo de provimento efetivo, de que trata o art. 1º desta portaria, que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade de avaliação durante todo o período do primeiro ciclo, será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

§ 1º Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades de avaliação, a avaliação será realizada pela chefia imediata da unidade em que aquele se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

§ 2º Nos casos de afastamentos e licenças do servidor, considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, durante todo o primeiro ciclo avaliativo, a GDACT será paga no valor correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno, de acordo com o art. 16 do Decreto nº 7.133/2010.

§ 3º O disposto no § 1º não se aplica aos casos de cessão.

§ 4º Nos casos de servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença para tratar de interesses particulares, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção da gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, a GDACT será paga no valor correspondente a 80 (oitenta) pontos até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro.

§ 5º O servidor que solicitar aposentadoria, exoneração ou que vier a falecer no decurso do ciclo avaliativo, estabelecido no art. 8º desta portaria, fará jus a ser avaliado, bem como à percepção dos efeitos financeiros retroativos da GDACT.

§ 6º O servidor que tenha solicitado aposentadoria, exoneração ou que tenha falecido antes do primeiro ciclo avaliativo da GDACT, estabelecido no art. 8º desta portaria, não será avaliado e conseqüentemente não fará jus à percepção dos efeitos financeiros retroativos desta gratificação.

§ 7º O servidor que solicitar vacância por posse em outro cargo inacumulável, durante o primeiro ciclo avaliativo, estabelecido no art. 8º desta portaria, e no novo cargo permanecer percebendo a GDACT, fará jus a ser avaliado no novo órgão, bem como perceber os efeitos financeiros retroativos da GDACT a que faça jus, independentemente do nível do cargo que ocupou no órgão anterior, desde que não tenha havido quebra de vínculo, cabendo o ônus do pagamento ao órgão.

Art. 14. Na avaliação de desempenho individual, além do cumprimento das metas de desempenho individual, deverão ser avaliados os seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho: demonstra capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida;

II - conhecimento de métodos e técnicas: aplica os conhecimentos teóricos necessários à realização das atividades, em prol do alcance dos objetivos setoriais e institucionais;

III - trabalho em equipe: demonstra saber trabalhar em grupo no desenvolvimento das tarefas, atuando cooperativamente, integrando e respeitando a diversidade da equipe de trabalho, a fim de alcançar os objetivos setoriais e institucionais;

IV - comprometimento com o trabalho: apresenta postura ativa, atuando com empenho, dedicação e responsabilidade na execução das atividades planejadas, demonstrando compromisso com os objetivos setoriais e institucionais;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atividades: durante a realização das atividades, atende ao código de ética do servidor, às normas, procedimentos e legislação, em vigor; e

VI - qualidade técnica do trabalho: executa as atividades de acordo com os critérios e padrões de qualidade estabelecidos na área de atuação, apresentando um trabalho de padrão consistente, com boa apresentação e sem falhas.

Parágrafo único. Cada fator de desempenho deverá ser avaliado de acordo com os padrões de desempenho estabelecidos no Anexo III desta portaria.

Art. 15. Os servidores ocupantes de cargo de provimento efetivo, referidos no art. 1º, que obtiverem avaliação de desempenho individual inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima prevista serão submetidos a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob a responsabilidade da Divisão de Recursos Humanos, em articulação com a área de lotação do servidor, conforme art. 19 do Decreto nº 7.133/2010.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação e a servir como subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria de desempenho do servidor.

Art. 16. O resultado da avaliação de desempenho individual será obtido pela correlação entre a nota atribuída e a pontuação de desempenho individual para percepção da GDACT, conforme Anexo II desta portaria.

Art. 17. Terminado o primeiro ciclo de avaliação, o avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados da ciência sobre o resultado da avaliação, Anexo IV – 1.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o caput será apresentado à Divisão de Recursos Humanos, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação, à Divisão de Recursos Humanos, que dará ciência da decisão ao servidor.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso no prazo de até dez dias, após a data da assinatura o qual será julgado em última instância pela Diretoria.

§ 5º O resultado final do recurso será publicado no Boletim de Serviço do MCTIC, informando o interessado da íntegra da decisão.

Art. 18. O titular de cargo de provimento efetivo de que trata o art. 1º desta portaria, em exercício no IBICT, quando investido em cargo em comissão ou função de confiança fará jus à GDACT, de acordo com o art. 13, do Decreto nº 7.133/2010, da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada conforme art. 6º desta portaria; e

II - os investidos em cargos em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional do IBICT, no período.

Art. 19. Conforme art. 14 do Decreto nº 7.133/2010, os titulares dos cargos de provimento efetivo de que trata esta portaria, quando não se encontrarem em exercício no IBICT, somente farão jus à GDACT:

I - quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses de requisição previstas em lei, situação na qual perceberão a GDACT calculada com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no IBICT; e

II - quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados no inciso I e investidos em cargo de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso II do caput será a do IBICT.

Art. 20. Ocorrendo a exoneração da função de confiança ou do cargo em comissão, no decurso do primeiro ciclo avaliativo, o titular de cargo de provimento efetivo de que trata esta portaria continuará percebendo a GDACT correspondente ao último valor obtido, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração, de acordo com o art. 18 do Decreto nº 7.133/2010.

Art. 21. Caberá aos envolvidos na avaliação de desempenho a estreita observância dos procedimentos e prazos fixados nesta portaria, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

CAPÍTULO II DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 22. A avaliação de desempenho institucional será feita com base no cumprimento das metas organizacionais, segmentadas em metas globais.

Art. 23. O estabelecimento das metas seguirá a seguinte sistemática:

I - as metas globais e os indicadores referentes à avaliação de desempenho institucional, Anexo I, serão fixados anualmente por ato do Diretor do IBICT, antes do início de cada ciclo de avaliação, em consonância com o Termo de Compromisso de Gestão – TCG, a serem objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística deste IBICT; e

II) considerar, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores, quando houver.

§ 1º A fixação das metas deverá trazer a descrição da meta, a quantificação, o indicador, a fórmula de cálculo do indicador e sua unidade de medida.

§ 2º Caberá aos responsáveis das Unidades de Avaliação monitorar as etapas do ciclo vigente, bem como consolidar as avaliações de desempenho institucional para anuência dos Coordenadores-Gerais e da Diretoria.

§ 3º Caberá ao Diretor do IBICT aprovar as metas institucionais e encaminhá-las à Coordenação de Planejamento, Acompanhamento e Avaliação - COPAV.

§ 4º As metas de que trata este artigo poderão ser revistas, a qualquer tempo, na hipótese de superveniência de fatores que influenciem significativa e diretamente a sua consecução, desde que o IBICT não tenha dado causa a tais fatores.

§ 5º A COPAV prestará apoio às atividades de fixação e revisão, em caso de necessidade, das metas institucionais.

Art. 24. Os resultados da apuração parcial da avaliação de desempenho institucional serão divulgados por ato do Diretor do IBICT e publicados no Boletim de Serviço do MCTIC.

Art. 25. Caberá à COPAV consolidar o resultado das metas de desempenho institucional e informar à Divisão de Recursos Humanos - DIRHU, até o décimo dia útil do mês subsequente ao que finaliza o ciclo de avaliação, para lançamento da pontuação obtida no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

§ 1º A apuração da avaliação de desempenho institucional do IBICT seguirá a seguinte metodologia:

I - O Desempenho Institucional do IBICT corresponde ao percentual de atingimento das Metas Globais;

§ 2º À avaliação de desempenho institucional do IBICT aplicar-se-á a seguinte correlação para obtenção da pontuação institucional que comporá as Gratificações de Desempenho citadas no art. 1º:

Art. 26. Os casos omissos serão submetidos à deliberação da Diretoria do IBICT.

Art. 27. Os servidores deverão entregar sua Ficha de Avaliação de Desempenho Individual no prazo estipulado pela Divisão de Recursos Humanos, para a consolidação e publicação final dos resultados.

Art. 28. Revoga-se a Portaria/IBICT nº 17, de 28/03/2013, publicada no Boletim de Serviço nº 06, de 28/03/2013.

Art. 29. Esta portaria entra em vigor na data de sua assinatura.

Art. 30. Publique-se no Boletim de Serviço do MCTIC.

CECÍLIA LEITE OLIVEIRA
Diretora

ANEXO I Quadro de Correlação para Pontuação de Desempenho Institucional	
Percentual de Atingimento das Metas de Desempenho Institucional	Pontuação Institucional para Percepção da GDACT
Acima de 70%	80
De 51 a 70%	56
De 41 a 50%	40
Até 40%	32

ANEXO II QUADRO DE CORRELAÇÃO PARA PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	
NOTA ATRIBUÍDA NA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	PONTUAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL PARA PERCEPÇÃO DA GDACT
Acima de 71% - acima de 14	20
De 61% a 70% - 13 a 14	14
De 51% a 60% - 11 a 12	12
De 40% a 50% - 8 a 10	10
Até 39% - 1 a 7	8

ANEXO III CRITÉRIOS DE AVALIAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO INDIVIDUAL	
PADRÃO DE DESEMPENHO	ESCALA
produtividade no trabalho: demonstra capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida;	1 2 3
conhecimento de métodos e técnicas: aplica os conhecimentos teóricos necessários à realização das atividades, em prol do alcance dos objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3
trabalho em equipe: demonstra saber trabalhar em grupo no desenvolvimento das tarefas, atuando cooperativamente, integrando e respeitando a diversidade da equipe de trabalho, a fim de alcançar os objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3
comprometimento com o trabalho: apresenta postura ativa, atuando com empenho, dedicação e responsabilidade na execução das atividades planejadas, demonstrando compromisso com os objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3
cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atividades: durante a realização das atividades, atende ao código de ética do servidor, às normas, procedimentos e legislação, em vigor; e	1 2 3
qualidade técnica do trabalho: executa as atividades de acordo com os critérios e padrões de qualidade estabelecidos na área de atuação, apresentando um trabalho de padrão consistente, com boa apresentação e sem falhas.	1 2 3 4 5

ANEXO IV FICHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – FADI/GDACT		
Nome completo do servidor avaliado: SIAPE: Unidade: Período da Avaliação:		
PADRÃO DE DESEMPENHO	ESCALA	NOTA
produtividade no trabalho: demonstra capacidade de produzir mais com menor quantidade de recursos e em menor espaço de tempo, mantendo a qualidade exigida;	1	
	2	
	3	

conhecimento de métodos e técnicas: aplica os conhecimentos teóricos necessários à realização das atividades, em prol do alcance dos objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3	
trabalho em equipe: demonstra saber trabalhar em grupo no desenvolvimento das tarefas, atuando cooperativamente, integrando e respeitando a diversidade da equipe de trabalho, a fim de alcançar os objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3	
comprometimento com o trabalho: apresenta postura ativa, atuando com empenho, dedicação e responsabilidade na execução das atividades planejadas, demonstrando compromisso com os objetivos setoriais e institucionais;	1 2 3	
cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atividades: durante a realização das atividades, atende ao código de ética do servidor, às normas, procedimentos e legislação, em vigor; e	1 2 3	
qualidade técnica do trabalho: executa as atividades de acordo com os critérios e padrões de qualidade estabelecidos na área de atuação, apresentando um trabalho de padrão consistente, com boa apresentação e sem falhas.	1 2 3 4 5	
Pontuação Final:		
Nome completo do Avaliador: SIAPE: Cargo: Unidade de Avaliação:		

ANEXO IV-1 FICHA DE AVALIAÇÃO INDIVIDUAL – FADI/GDACT	
Nome completo do servidor avaliado: SIAPE: Unidade: Período da Avaliação:	
CONCORDO:	NÃO CONCORDO:
Pontuação Final:	