



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número

6241/2019-PR

Folha

1

De

6

Entrada em Vigor

Portaria da Presidência

A Presidente da Fundação Oswaldo Cruz, no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Decreto de 03 de janeiro de 2017, da Presidência da República e pelo Decreto nº 8.932, de 14 de dezembro de 2016 - Estatuto da Fiocruz,

RESOLVE:

1.0 - PROPÓSITO

Estabelecer critérios e procedimentos específicos para a avaliação de desempenho individual e para pagamento das gratificações de desempenho que compõem a remuneração dos servidores da Fundação Oswaldo Cruz, de acordo com o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

2.0 - OBJETIVO

Contribuir para o acompanhamento sistemático da Gestão Estratégica da Fiocruz e na qualificação de seu servidor, com vistas ao aprimoramento de seus produtos e serviços prestados à população.

Regular internamente a Avaliação de Desempenho Individual - ADI, de competência da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas que, combinada com a Avaliação Institucional, sob competência da Coordenação-Geral de Planejamento Estratégico - Cogeplan, constitui a base de cálculo para pagamento, no âmbito da Fiocruz das seguintes gratificações de desempenho:

I - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública ? GDACTSP, devida aos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde Pública;

II - Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia ? GDACT, devida aos integrantes das Carreiras de Pesquisa, Desenvolvimento Tecnológico, Gestão, Infraestrutura e Planejamento em

Cancela

Altera

Distribuição

Geral

Data

07/10/2019

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		6241/2019-PR	
Folha	2	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

Ciência e Tecnologia;

III - Gratificação de Desempenho de Atividades Médicas ? GDM/Fiocruz, devida aos integrantes do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia e Inovação em Saúde Pública que ocupam o cargo de Médico, no desempenho de atividades inerentes ao cargo.

CRITÉRIOS

O ciclo avaliativo de 2019/2020 corresponde ao período de 01 de junho de 2019 a 31 de maio de 2020. Será processada em junho de 2020, gerando efeitos financeiros no mês subsequente da apuração dos resultados e será realizado via web, onde cada servidor terá um usuário (login) e uma senha. O ciclo é composto pelas seguintes fases:

- I. Pactuação de Metas
- II. Monitoramento do Desempenho (Repactuação de Metas)
- III. Apuração de Resultados
- IV. Devolução dos Resultados da Avaliação de Desempenho

É dever de todo servidor participar de todas as etapas dentro dos prazos estabelecidos no cronograma da ADI.

Todos os servidores deverão ser avaliados, com exceção dos casos previstos nos procedimentos específicos.

Para que o servidor seja avaliado será necessário que tenha permanecido em exercício nas atividades por, no mínimo, 2/3 do período completo de avaliação.

O servidor que não pactuar metas, elaborar o Plano de Trabalho Individual - PTI e/ou o seu Relatório de Desempenho terá prejuízo em relação a sua nota final de ADI.

A Avaliação de Desempenho Individual será composta pela pactuação e verificação dos

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	07/10/2019
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		6241/2019-PR	
Folha	3	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

resultados referentes a metas individuais (14 pontos) e avaliação dos fatores mínimos obrigatórios (6 pontos). A pontuação obtida na Avaliação de Desempenho Individual para fins de gratificação de desempenho varia de zero a vinte e será convertida em nota de zero a dez para subsidiar a confirmação no cargo efetivo e avaliação de estágio probatório (art. 20, Lei 8.112/90).

PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS

A fase I da ADI é marcada pela pactuação de metas entre servidores e líderes. Para isso, as áreas competentes devem proceder com a divulgação das metas institucionais, atualização do cadastro funcional dos servidores e objetivos e montagem de equipes antes de iniciar a pactuação das metas.

As metas deverão ser compromissos estabelecidos e alinhados aos objetivos de equipe, aos planos estratégicos e as metas institucionais.

A fase II destina-se a avaliação parcial dos resultados para fins de ajustes necessários.

A fase III terá início no mês subsequente ao término do período avaliativo da ADI, em junho de cada ano.

Antes do sistema abrir para apuração, deverá ser permitido alterações cadastrais e ajuste na composição das equipes, se necessário.

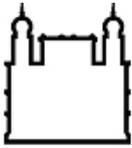
Para ser considerado habilitado o servidor não pode ter tido mais de 122 dias sem atividade no plano de trabalho.

A última fase é caracterizada pelo retorno dos resultados da ADI, e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao processamento (julho).

O resultado consiste na apresentação dos pontos da Avaliação de Desempenho Institucional (Global e Intermediário) e da Avaliação de Desempenho Individual, detalhando a pontuação alcançada na apuração de metas e avaliação dos fatores mínimos (divulgação da nota da liderança e da

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	07/10/2019
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número

6241/2019-PR

Folha

4

De

6

Entrada em Vigor

Portaria da Presidência

média das notas atribuídas pelos membros da equipe a que o servidor estiver vinculado).

O servidor deverá registrar no Sistema ADI se concorda ou discorda do resultado.

Caso discorde o servidor poderá entrar com Pedido de Reconsideração, seguindo trâmites específicos.

A conclusão de cada fase é pré-requisito para acesso à seguinte.

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Parágrafo único. Para efeito do disposto ficam definidos os seguintes termos:

I - ciclo de avaliação: período considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional, com vistas a aferir o desempenho dos servidores que se encontrem em exercício no órgão;

II - unidade de avaliação: unidade administrativa que compõe a estrutura da Fiocruz, estabelecida pelo Decreto 8.932, de 14 de dezembro de 2016;

III - equipe de trabalho: conjunto de servidores que atuam de forma estruturada, voltados para os mesmos objetivos institucionais e com papéis e funções definidas;

IV - avaliadores: chefia/líderes de equipe;

V - árvore da unidade: representação estrutural da localização do servidor dentro da unidade de avaliação;

VI - metas globais: metas da Fiocruz estabelecidas para o monitoramento do Plano Plurianual do Governo Federal e os compromissos assumidos pela Fiocruz.

Cancela

Altera

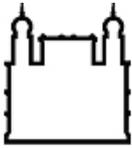
Distribuição

Geral

Data

07/10/2019

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		6241/2019-PR	
Folha	5	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

VII ? metas intermediárias: metas estabelecidas nos planos anuais e quadrienais das unidades da Fiocruz com ênfase nos indicadores que contribuam para o alcance dos objetivos estratégicos da Fiocruz.

VIII - Plano de Trabalho Individual - PTI: conjunto de metas pactuadas entre o servidor e sua chefia/líder.

IX - relatório de desempenho: resultado da execução das metas pactuadas entre o servidor e a sua chefia/líder.

Fica constituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD), no âmbito da Fiocruz, com representantes indicados pelo Presidente da Fiocruz, por meio da Portaria nº 5395/2019-PR e suas alterações, que trata da Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos de Ciência, Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde. A CAD terá como responsabilidade acompanhar todo o processo de implantação da avaliação de desempenho e julgar, em última instância, os pedidos de reconsideração.

Cada unidade deverá criar uma ou mais subcomissões de acompanhamento de avaliação de desempenho, de acordo com as orientações específicas.

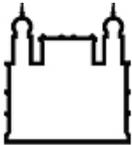
Os servidores que obtiverem nota final inferior a 50% da pontuação máxima prevista deverão obrigatoriamente ter um plano com ações para o desenvolvimento individuais que deverá ser elaborado pelo SGP junto com a chefia/líder do servidor.

A avaliação de desempenho individual é de competência da Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas, que deve publicar Nota Técnica contendo as diretrizes, procedimentos e instrumentos sobre ADI.

Caberá à Cogeplan divulgar o resultado da Avaliação Institucional que deverá ser publicado em portaria da Presidência e disponibilizado no sistema.

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	07/10/2019
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		6241/2019-PR	
Folha	6	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

3.0 - VIGÊNCIA

A presente Portaria tem vigência a partir de 07/10/2019.

DRA. NÍSIA TRINDADE LIMA

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	07/10/2019
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.