



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		669/2011-PR	
Folha	1	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

O Presidente da Fundação Oswaldo Cruz, no Uso de suas atribuições e da competência que lhe foi delegada pela Portaria do MS/nº 938, de 22.07.99,

RESOLVE:

1.0 - PROPÓSITO

Tornar pública a metodologia utilizada para a seleção e apuração dos indicadores que compõem o Componente Organizacional e Metas Globais da Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos 2011, a serem publicados em portaria da Presidência.

2.0 - OBJETIVO

2.0 - OBJETIVO

Contribuir para o bom andamento do processo de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos para o ano de 2011, no que se refere aos componentes globais e intermediários, que combinados à Avaliação Individual, sob competência da DIREH, constituem a base de cálculo para pagamento, no âmbito da Fiocruz, da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia, Produção e Inovação em Saúde Pública - GDACTSP e Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT.

AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE RECURSOS HUMANOS 2011

NOTA TÉCNICA

I - Introdução

O Decreto nº 7.133 de 19 de março de 2010 da Presidência da República regulamenta os critérios e procedimentos gerais para a realização das avaliações de desempenho individual e institucional e o

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	30/09/2011
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		669/2011-PR	
Folha	2	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

pagamento das gratificações de desempenho dos servidores (segundo as Leis nº 11.355 de 19/10/2006 e nº 11.907 de 02/02/2009).

A Diretoria de Planejamento Estratégico - Diplan, diretoria responsável pelo monitoramento do desempenho institucional da Fiocruz, para responder ao referido decreto, definiu a metodologia para a seleção do conjunto de indicadores que farão parte do Componente Institucional da Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos em 2011.

Ressalta-se que, de acordo com a Lei nº 11.355, de 19/10/2006, dos 100 pontos que compõem a Avaliação de Desempenho por Atividade de Ciência e Tecnologia (GDACTSP), 80 pontos são referentes à avaliação institucional e 20 pontos são referentes ao desempenho individual. Para o ciclo 2011, segundo diretrizes contidas no documento "Sistema de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos Alinhado à Gestão Estratégica de Desempenho da Fiocruz", elaborado pela Diretoria de Recursos Humanos - Direh, a avaliação do componente institucional desdobra-se por sua vez, em dois componentes: o organizacional, que compreende o desempenho de toda a Fiocruz e o intermediário, que compreende o desempenho de cada unidade separadamente. Desta forma, para fins de gratificação, o Componente Organizacional / Metas Globais compõe 50 pontos dos 80 pontos anteriormente mencionados e os outros 30 pontos se referem ao Componente Intermediário/Desempenho de cada unidade, que será objeto de outro documento.

II - Metodologia

II.1 Metodologia para seleção do conjunto de indicadores

Até 2010 as metas corporativas utilizadas para efeitos de avaliação e gratificação de desempenho se restringiam exclusivamente aos compromissos de produção firmados entre a Fiocruz e o Governo Federal no âmbito do Plano Plurianual - PPA. Desta forma, o desempenho da Fiocruz era medido em termos de grau de alcance das metas físicas do PPA, como por exemplo, número de egressos, número de pesquisas realizadas, número de exames realizados, número de pacientes atendidos. Tal padrão de metas, embora importante, não dá conta, se utilizado exclusivamente, de mensurar o grau de evolução da Fiocruz em direção ao cumprimento de seus objetivos estratégicos.

Com a aprovação no final de 2010 do Plano de Longo Prazo e do Plano Quadrienal 2011-2014, que estabelecem os objetivos estratégicos de longo prazo e os projetos que irão viabilizar o alcance destes

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	30/09/2011

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		669/2011-PR	
Folha	3	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

objetivos, amplia-se a possibilidade de utilizar na avaliação de desempenho institucional indicadores estratégicos que permitam verificar em que medida a Fiocruz se movimenta dentro das perspectivas de médio e longo prazo traçadas.

a) Levantamento dos indicadores

Para a seleção dos indicadores foram padronizados dois critérios: o primeiro, a partir de indicadores historicamente utilizados para monitoramento de resultados da instituição, na prestação de contas e monitoramento do PPA do Governo Federal, no Relatório de Gestão enviado ao Tribunal de Contas da União (TCU) e à Controladoria Geral da União (CGU) e, de acordo com o novo processo estratégico da Fiocruz. E para o segundo critério foram considerados os compromissos da instituição assumidos à época da aprovação do Plano de Longo Prazo e do Plano Quadrienal 2011-2014.

b) Critérios para a seleção do conjunto de indicadores

A seleção dos indicadores foi guiada pelo propósito de garantir uma avaliação mais sistemática, homogênea e representativa da instituição, e que, em seu conjunto, tivessem potencial de mensuração de alguma das dimensões de avaliação - eficácia, eficiência ou efetividade - das atividades sob responsabilidade da Fiocruz.

Os indicadores selecionados foram enquadrados nos seguintes requisitos: i) representar as principais responsabilidades e atividades da Fiocruz, expressas nos programas e ações do PPA 2008/2011 (Lei nº 11.653, de 07/04/2008); ii) contemplar além de indicadores quantitativos ou de produção, outros de corte qualitativo que melhor expressem o desempenho da instituição; iii) expressar os compromissos relativos aos processos estratégicos e de gestão, a saber: Desafios do SUS; Ciência e Tecnologia e Saúde e Sociedade; Complexo Produtivo e Inovação em Saúde; Saúde, Ambiente e Sustentabilidade; Saúde, Estado e Cooperação Internacional; Inovação na Gestão e, iv) garantir viabilidade técnica de apuração dos resultados da instituição.

c) Conjunto final dos indicadores

Foram selecionados 15 indicadores, apresentados em anexo, para a composição do Componente Organizacional. A redução em relação ao número de indicadores do ciclo de avaliação do ano de 2010 justifica-se pela incorporação do componente intermediário, para avaliação do desempenho institucional relativo a cada unidade da Fiocruz.

II.2 Metodologia para apuração dos indicadores e resultado final da avaliação do Componente Institucional:

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	30/09/2011

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		669/2011-PR	
Folha	4	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

a) Apuração dos indicadores

A apuração dos resultados da Fiocruz para compor a Nota Institucional para a Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos de 2011 será efetivada em abril de 2012. Serão considerados os resultados concernentes ao desempenho relativo ao período de 01/01/2011 a 31/12/2011. Os resultados serão apurados a partir de informações e dados lançados no Sistema de Integrado de Informações Gerenciais - SIIG/Diplan e através de informações de outras fontes externas ao sistema de planejamento e monitoramento da Fiocruz, que são de responsabilidade de demais gestores da instituição.

Em relação aos dados contidos no SIIG/Diplan, os mesmos serão captados pelas unidades finalísticas da Fiocruz e registrados no referido sistema seguindo as orientações de monitoramento constantes na Nota Técnica da Diplan nº 01/2005 de 15/08/2005 e no Manual de Programação e Acompanhamento do PPA e do PA-Fiocruz, disponíveis no sítio da Diplan (www.diplan.fiocruz.br).

b) Cálculo final para determinação do resultado do desempenho institucional

Para a aferição dos resultados do componente organizacional, visando o pagamento de gratificação, utilizar-se-á metodologia semelhante à proposta para avaliação do componente individual. Considerando o percentual de execução da meta proposta, serão atribuídos pontos, de acordo com o desempenho do referido indicador.

Ao componente organizacional correspondem 50 pontos do total da avaliação do componente institucional (80 pontos), aferidos pelo somatório dos pontos de cada indicador. Para 2011, tendo sido definidos 15 indicadores, a pontuação ocorrerá conforme quadro abaixo.

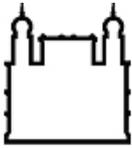
III - Responsabilidades

III.1 Da Presidência da Fiocruz

- a) Promover e apoiar as ações necessárias ao processo de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos.
- b) Homologar e publicar, em ato próprio, os critérios de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos.
- c) Homologar e publicar, em ato próprio, os resultados apurados referentes à Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos.

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	30/09/2011

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		669/2011-PR	
Folha	5	De	6
Entrada em Vigor			

Portaria da Presidência

III.2 Da Vice-Presidência de Gestão e Desenvolvimento Institucional

a) Coordenar, em nível institucional, o planejamento, execução e controle de todas as atividades inerentes ao processo de avaliação institucional, com vistas a assegurar a convergência de todos os esforços para o alcance das metas estabelecidas.

III.3 Da Diretoria de Planejamento Estratégico

- a) Tornar públicas as metodologias de elaboração e apuração dos indicadores e do resultado final do Componente Organizacional /Metas Globais do desempenho institucional.
- b) Apurar a execução das metas estabelecidas e processar o resultado final.
- c) Enviar para publicação pela Presidência o conjunto de indicadores e metas propostas do Componente Organizacional, segmento do Componente Institucional da Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos.
- d) Disponibilizar as publicações no sistema de avaliação de desempenho.
- e) Prestar assessoria necessária à elucidação de dúvidas e superação de dificuldades que venham a ocorrer durante o processo.
- f) Coletar, registrar e enviar a realização das metas e quadro de indicadores para publicação pela Presidência.

III.4 Da Diretoria de Recursos Humanos

- a) Elaborar, implantar, acompanhar e atualizar o Sistema de Avaliação de Desempenho.
- b) Proceder a consolidação dos resultados do Componente Institucional no conjunto do Sistema de Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos.
- b) Programar as ações necessárias à efetivação dos efeitos financeiros decorrentes dos resultados da avaliação.

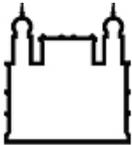
III.5 Da Direção das Unidades

a) Coordenar o processo de avaliação institucional em sua Unidade, acompanhando a execução das metas propostas que estão relacionadas ao desempenho de sua Unidade.

III.6 Do Planejamento das Unidades

Cancela	Altera	Distribuição	Geral	Data	30/09/2011
---------	--------	--------------	-------	------	------------

* CONFERE COM O ORIGINAL.



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número

669/2011-PR

Folha

6

De

6

Entrada em Vigor

Portaria da Presidência

- a) Captar os dados e informações relativas à execução das metas propostas que estão relacionadas ao desempenho de sua Unidade.
- b) Alimentar o Sistema de Integrado de Informações Gerenciais - SIIG/Diplan com os resultados apurados.
- c) Apoiar a Diplan no processo de seleção, qualificação, apuração e consolidação dos indicadores concernentes ao Componente Institucional.

IV - Considerações Finais

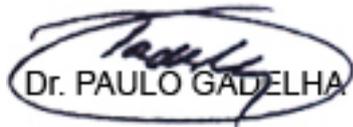
Será consolidada no Sistema de Avaliação de Desempenho a nota final da avaliação de desempenho, constituída do Componente Institucional (Componente Organizacional + Componente Intermediário) e da nota final do Componente Individual, transformadas em pontos. Serão gerados efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subseqüente ao do processamento das avaliações.

Os procedimentos apresentados nesta nota técnica são válidos somente para a Avaliação de Desempenho de Recursos Humanos para o ano de 2011.

Percentual de Execução da Meta Proposta	Interpretação	Pontuação
< 50%	Alcance reduzido da meta	1,1
51 a 85%	Alcance parcial da meta	2,2
> 86%	Alcance pleno da meta	3,3

3.0 - VIGÊNCIA

A presente Portaria tem vigência a partir de 30/09/2011.



Dr. PAULO GADELHA

Cancela	Altera	Distribuição	Data
		Geral	30/09/2011

* CONFERE COM O ORIGINAL.