

Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	1	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

O Presidente da Fundação Oswaldo Cruz, no uso das atribuições que lhe são conferidas no Estatuto aprovado pelo Decreto nº 4.725, de 9 de junho de 2003 e pelo Decreto de 17 de janeiro de 2013, e considerando o disposto no artigo 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, na Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, alterada pela Lei nº 11.907, de 02 de fevereiro de 2009, na Lei 8.691, de 28 de julho de 1993 e pela Medida Provisória no 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, e em conformidade com o Decreto nº 7.133 de 19 de março de 2010,

RESOLVE:

1.0 – PROPÓSITO

Estabelecer critérios, procedimentos regulamentadores e instrumentos a serem observados para a realização do ciclo de aferição do desempenho individual dos servidores da Fundação Oswaldo Cruz, de acordo com o disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

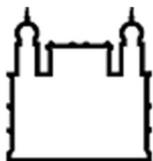
2.0– OBJETIVOS

2.1 - 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.

2.2 - Regular internamente a Avaliação de Desempenho Individual - ADI, que, combinada com a Avaliação Institucional, (sob competência) da Diretoria de Planejamento Estratégico – Diplan,

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número	
719/2013-PR	
Folha	De
2	17
Entrada em vigor	

Portaria da Presidência

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 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.

2.3 - A pontuação obtida na Avaliação de Desempenho Individual para fins de gratificação de desempenho varia de 0 a 20 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).

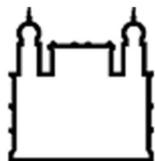
2.3.1 - O servidor que, além de cumprir os pré-requisitos dispostos nas Leis 11.355/2006 e 8.691/93, alcançar 14 pontos equivalentes à nota 7,0 na Avaliação de Desempenho Individual tornar-se-á habilitado à progressão/promoção funcional.

2.3.2 – A nota final para aprovação ou não no Estágio Probatório será a média das três notas obtidas via Avaliações de Desempenho referentes a cada ciclo, art. 3º da Portaria nº 717 de 04 de junho de 2013 - Estágio Probatório, que deverá ser igual ou superior a 7 (sete).

3 - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Cancela	Altera	Distribuição	Data
----------------	---------------	---------------------	-------------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número	
719/2013-PR	
Folha	De
3	17
Entrada em vigor	

Portaria da Presidência

3.1 - A Avaliação de Desempenho Individual será composta pela pactuação e verificação dos resultados referentes a metas individuais (14 pontos) e avaliação dos fatores mínimos obrigatórios (6 pontos).

3.2 - A definição de diretrizes e procedimentos sobre a avaliação de desempenho individual é de responsabilidade da Diretoria de Recursos Humanos.

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 pela Portaria 271/2011-PR;

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;

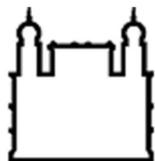
V - árvore da unidade: representação estrutural da localização do servidor dentro da unidade de avaliação;

VI - Metas Globais: metas da Fiocruz estabelecidas para o monitoramento do Plano Plurianual do Governo Federal e os compromissos assumidos pela Fiocruz no seu Plano de longo prazo 2020 e Plano Quadrienal 2011-2014.

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

Cancela	Altera	Distribuição	Data
----------------	---------------	---------------------	-------------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	4	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

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.

O ciclo avaliativo de 2013/2014 corresponde ao período de julho de 2013 a junho 2014 (doze meses). Será realizado via web, onde cada servidor terá um usuário (login) e uma senha. As fases que compõem o ciclo serão:

- 3.2.1 Pactuação de Metas
- 3.2.2 Monitoramento do Desempenho (Repactuação de Metas)
- 3.2.3 Avaliação do Desempenho
- 3.2.4 Devolução dos Resultados da Avaliação de Desempenho

3.3 - É dever de todo servidor participar de todas as etapas do processo de ADI.

3.4 - Todos os servidores deverão ser avaliados, com exceção dos casos previstos nos Procedimentos Específicos deste documento.

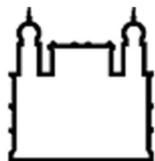
3.5 - Para que o servidor seja avaliado será necessário que tenha permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao seu Plano de Trabalho por, no mínimo, 2/3 do período completo de avaliação.

3.6 - 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.

3.7 - Fica constituída a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho (CAD),

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR
Folha	De	
5	17	
Entrada em vigor		

Portaria da Presidência

no âmbito da Fiocruz, com representantes indicados pelo Presidente da Fiocruz, por meio da Portaria nº 102/2013-PR e suas alterações, que trata da Comissão Interna de Desenvolvimento do Plano de Carreiras e Cargos da Fiocruz. A CAD terá como responsabilidade acompanhar todo o processo de implantação da Avaliação de Desempenho e julgar, em última instância, os pedidos de reconsideração.

3.8 - Cada Unidade deverá criar uma ou mais Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho, compostas por quatro membros titulares e dois suplentes, ressaltando-se que pelo menos um representante seja eleito pelos servidores. A responsabilidade da Subcad é acompanhar todo o processo de avaliação na sua Unidade. (anexo 1 - modelo de portaria).

3.9 - 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 SRH junto com a chefia/líder do servidor.

3.10 - Para a apuração do componente institucional serão utilizados os resultados obtidos pelos indicadores definidos na Resolução nº 1 de 30 de Abril de 2013, publicado no DOU seção 1, nº 88 pág. 59.

4 - DO CICLO

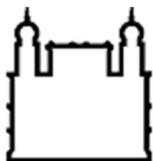
4.1 - A ADI de 2013/2014 contemplará o período avaliativo de julho de 2013 a junho de 2014 e será processada em julho de 2014, gerando efeitos financeiros a partir de agosto/2014.

5 - CONSTITUIÇÃO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO

5.1 - A avaliação de desempenho será efetuada em quatro fases:

Cancela	Altera	Distribuição	Data
----------------	---------------	---------------------	-------------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	6	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

5.1.1 A fase de pactuação de metas abrange o período de julho/2013 a agosto/2013 e consiste no registro do pacto estabelecido entre o servidor e chefia/líder no seu plano de trabalho individual.

5.1.2 A fase de monitoramento abrange o período de outubro/2013 a novembro/2013 e consiste na possibilidade do servidor rever seu plano de trabalho individual junto a sua chefia/líder.

5.1.3 A fase de avaliação de desempenho será efetuada em julho/2013 e consiste na apuração do resultado da execução das metas pactuadas pelos servidores junto as suas chefias/líderes no plano de trabalho individual e avaliação dos fatores mínimos obrigatórios.

5.2 - A avaliação dos fatores mínimos obrigatórios será realizada pelo servidor (15%), pela chefia/líder (60%) e pela média das notas atribuídas pelos demais integrantes da equipe de trabalho (25%).

5.2.1 - Nos casos em que o servidor não pertença a alguma equipe a avaliação dos fatores mínimos obrigatórios será baseada apenas na autoavaliação e na avaliação da chefia/líder. Os 25% correspondentes à avaliação da equipe serão divididos equitativamente entre as outras duas avaliações (do próprio servidor e da chefia/líder).

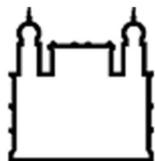
5.3 - As avaliações dos fatores mínimos obrigatórios serão efetuadas por meio de formulário específico para atribuição de notas, observando-se o estabelecido no art.º 4 do Decreto 7.133/2010.

5.4 - Os fatores mínimos obrigatórios serão pontuados com valores inteiros.

5.5 - A fase final da ADI consiste na devolução dos resultados da avaliação ao servidor. Nessa fase o servidor deverá ser informado do resultado de sua avaliação em entrevista de retorno com sua chefia/líder e participação do SRH e da Subcad, caso a Unidade considere

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	7	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

necessário. Nesse momento o servidor deverá se manifestar sobre a concordância dos resultados de sua avaliação. Caso haja discordância o servidor poderá impetrar pedido de reconsideração.

5.6 - Ao servidor que não comparecer à entrevista de retorno, será atribuída a pontuação apurada no processo de ADI, sem direito a impetrar pedido de reconsideração/recursos.

6 – DOS PROCEDIMENTOS QUE IRÃO COMPOR O PROCESSO DE AVALIAÇÃO:

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

6.2 - Antes das fases de pactuação de metas, monitoramento da avaliação e avaliação de desempenho o SRH deve sempre realizar a atualização dos cadastros dos servidores lotados e localizados na sua Unidade e proceder à montagem/verificação da "montagem da árvore" da Unidade.

6.3 - A "montagem da árvore" da Unidade somente estará disponível após preenchimento/atualização dos dados cadastrais dos servidores localizados naquela Unidade.

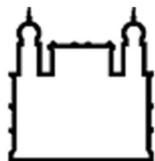
6.4 - Para a montagem da "árvore da Unidade", considera-se equipe o núcleo mínimo constituído de chefia/líder e um subordinado, para que possa atender aos critérios da avaliação de desempenho.

6.5 - Cada servidor deverá ser relacionado a uma chefia/líder e ao conjunto de servidores de sua equipe ("árvore"). Uma chefia/líder poderá estar ligada a mais de uma equipe. Para a construção da "árvore da Unidade" será levada em consideração a localização de efetivo exercício do servidor.

6.6 - Quando houver subordinação, a uma mesma chefia/líder de um grupo integrado por servidores que executem atividades distintas na sua natureza ou objeto, pode haver, a critério

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR
Folha	De	
8	17	
Entrada em vigor		

Portaria da Presidência

da chefia/líder, desmembramento em duas ou mais equipes.

6.7 - No caso de servidores afastados, constará no formulário de Plano de Trabalho Individual a referida ocorrência, desde que ela esteja devidamente registrada no Módulo Afastamentos/SGA-RH.

6.7.1 - Nos afastamentos considerados como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção de gratificação de desempenho, será mantida a última pontuação obtida para fins de pagamento da referida gratificação, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno.

Parágrafo Único – O disposto acima não se aplica aos casos de cessão.

6.7.2 - Deverá ser prorrogado o estágio probatório, durante o período em que o servidor encontrar-se afastado ou licenciado do cargo, com percepção de vencimentos.

6.8 - Os ocupantes de DAS 4, 5 ou 6 receberão o equivalente à pontuação máxima da parcela individual (20 pontos).

6.9 - Os ocupantes de cargos DAS 4, 5 ou 6 serão tratados como chefia/líder para a construção das "árvores".

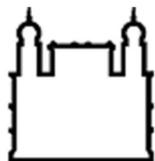
6.10 - As chefias/líderes que ocuparem função gratificada ou cargos DAS 1, 2 ou 3 deverão avaliar suas equipes.

6.10.1 As chefias/líderes que ocuparem cargos DAS 1, 2 ou 3 serão avaliadas neste modelo, nos mesmos critérios que os membros de sua(s) equipe(s), somente se forem servidores integrantes do quadro de pessoal da Fiocruz.

6.11 - Para todas as chefias/líderes haverá uma avaliação para gerentes que não servirá para

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	9	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

fins de gratificação, mas para o planejamento de ações de desenvolvimento.

6.12 - Compete ao SRH disponibilizar os meios necessários para que todos os servidores (inclusive os que tenham dificuldades de acesso ou manipulação de computador) participem do processo dentro do prazo estipulado estabelecido, garantindo que todos os dados estejam inseridos no Sistema. O SRH da Unidade de localização será o responsável pelo monitoramento de todo o processo de avaliação do servidor.

6.13 - As fases de pactuação de metas, monitoramento do desempenho e avaliação de desempenho previstas no Sistema SGA-RH/Módulo Gestão de Desempenho, somente estarão disponíveis após a inclusão de todos os servidores na "árvore".

6.14 - A nota final da avaliação de desempenho do servidor é constituída da nota institucional (global e intermediária) somada à nota final de ADI, transformada em pontos.

6.15 - Ao final de todo o processo de Avaliação de Desempenho Individual o SRH deve imprimir os formulários referentes às fases do processo de avaliação do servidor e arquivar na sua pasta funcional.

6.16 - A Progressão/Promoção Funcional, decorrente do resultado da Avaliação de Desempenho, produzirá efeito retroativo para os servidores habilitados a partir do cumprimento do interstício mínimo de 12 (doze) meses no cargo ocupado.

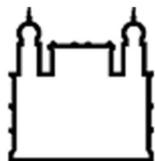
6.17 - Caberá à Diplan divulgar o resultado da Avaliação Institucional que deverá ser publicado em portaria da Presidência e disponibilizado no sistema.

7 - PROCEDIMENTOS ESPECÍFICOS

7.1 - Servidores que impetrarem pedido de reconsideração deverão fazê-lo no momento da ciência do resultado final da ADI. Na entrevista de retorno o pedido será avaliado pela

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número	
719/2013-PR	
Folha	De
10	17
Entrada em vigor	

Portaria da Presidência

chefia/líder e Subcad. Neste momento, havendo consenso, a alteração da nota deverá ser feita pela Direh através de encaminhamento, pelo SRH, de Memorando da chefia/líder acompanhado dos documentos comprobatórios (pedido de reconsideração, análise da chefia/líder e Subcad e respectiva portaria de constituição).

7.1.1 - Caso não ocorra consenso na Unidade, o pedido de reconsideração analisado pela Subcad e chefia/líder, deve compor o processo a ser encaminhado à CAD, que julgará o pleito em última instância em até 10 dias corridos. Destaca-se que devem constar no processo as justificativas da chefia/líder e/ou equipe para a nota que o servidor deseja alterar e as razões sobre a falta de consenso relatadas pela Subcad.

7.2 - Enquanto o pedido de reconsideração não for apreciado em última instância, o servidor receberá a gratificação individual com base na nota final apurada neste ciclo.

8 - DAS RESPONSABILIDADES

8.1 - Do Presidente da Fiocruz.

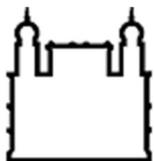
- a) Publicar as metas institucionais de 2013 em Diário Oficial da União.
- b) Publicar as metas intermediárias do componente institucional, por Unidade em Diário Oficial da União.
- c) Promover e apoiar as ações necessárias à implantação do processo de avaliação de desempenho.
- d) Homologar, em ato próprio, os critérios de avaliação de desempenho institucional e individual.
- e) Publicar, em ato próprio, os resultados apurados referentes à avaliação de desempenho institucional.

8.2 - Da Vice-Presidência de Desenvolvimento Institucional.

- a) Coordenar, em nível institucional, o planejamento, execução e controle de todas as atividades, projetos e programas de Recursos Humanos, com vistas a assegurar a

Cancela	Altera	Distribuição	Data
----------------	---------------	---------------------	-------------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número	
719/2013-PR	
Folha	De
11	17
Entrada em vigor	

Portaria da Presidência

convergência de todos os esforços e recursos disponíveis, de modo compatível com as demandas do processo de avaliação de desempenho.

8.3 - Da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho – CAD.

- a) Propor critérios, procedimentos e alterações consideradas necessárias ao adequado funcionamento do processo de avaliação de desempenho.
- b) Acompanhar e participar de todas as fases de implantação.
- c) Julgar, em última instância, os eventuais pedidos de reconsideração decorrentes da aplicação do processo ADI.

8.4 - Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - Subcad

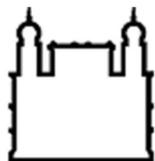
- a) Propor critérios, procedimentos e alterações considerados necessários ao adequado funcionamento do processo de ADI na Unidade.
- b) Acompanhar e participar de todas as fases de implantação garantindo a transparência do processo.
- c) Emitir eventualmente parecer quanto aos pedidos de reconsideração do resultado da ADI.
- d) Participar, quando solicitada, dos processos de pactuação de metas individuais e reunião de retorno do resultado da ADI ao avaliado.

8.5 - Da Diretoria de Recursos Humanos – Direh.

- a) Elaborar, implantar, acompanhar e atualizar o Sistema de Avaliação de Desempenho.
- b) Planejar e realizar as atividades de capacitação dos profissionais que atuam nos Serviços de Recursos Humanos das Unidades para a utilização adequada do Sistema de Avaliação de Desempenho.
- c) Prestar assessoria necessária à elucidação de dúvidas e superação de dificuldades que venham a ocorrer durante o processo.
- d) Programar as ações necessárias à efetivação dos efeitos financeiros decorrentes dos resultados da avaliação.
- e) Estabelecer instruções relativas aos procedimentos para ADI e institucional.
- f) Elaborar e disponibilizar relatórios gerenciais sobre o processo de avaliação de

Cancela	Altera	Distribuição	Data
----------------	---------------	---------------------	-------------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	12	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

desempenho.

g) Disseminar novas regras de avaliação de desempenho.

8.6 - Da Diretoria de Planejamento Estratégico – Diplan.

a) Elaborar as metas institucionais de 2013.

b) Elaborar relatório com os resultados das metas institucionais e publicá-lo em Diário Oficial da União.

c) Disponibilizar as publicações no sistema de avaliação de desempenho.

8.7 - Dos Diretores das Unidades.

a) Viabilizar e liderar a implementação do processo de avaliação de desempenho em sua Unidade.

b) Homologar as Portarias de constituição de Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho da Unidade.

c) Apoiar o SRH e os gestores da Unidade nas atividades inerentes ao processo de avaliação de desempenho.

8.8 - Das Áreas de Recursos Humanos das Unidades.

a) Coordenar, administrativamente, a implantação e efetivação do processo de avaliação de desempenho na Unidade.

b) Promover espaços de discussão com os servidores para disseminar o modelo de Avaliação de Desempenho Individual e esclarecer dúvidas.

c) Assessorar os gestores e servidores na aplicação e na gestão do processo na Unidade.

d) Acompanhar o processo de composição das Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho da Unidade.

e) Garantir a participação dos servidores em todo o processo de avaliação de desempenho.

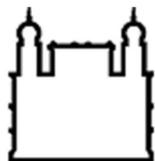
f) Acompanhar todo o processo de pedido de reconsideração da ADI.

g) Promover ações de melhoria do desempenho do servidor, incluindo ações de capacitação.

h) Participar, caso sejam convocadas, das entrevistas de retorno.

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	13	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

8.9 - Dos gestores.

- a) Validar a "árvore" de sua(s) equipe(s).
- b) Gerenciar o processo de avaliação de desempenho em suas áreas de trabalho.
- c) Validar os Planos de Trabalho Individuais de suas equipes.
- d) Avaliar os servidores de sua equipe a partir dos Relatórios de Desempenho no momento da ADI.
- e) Observar e preencher o item referente às ações de desenvolvimento individual no formulário de ADI.
- f) Gerenciar as ações recomendadas para o desenvolvimento de sua equipe, no seu âmbito de atuação.
- g) Realizar as entrevistas de retorno dos resultados da ADI junto aos seus subordinados, com a participação dos Serviços de Recursos Humanos e das Subcomissões de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho, caso considere necessário.
- h) Emitir parecer quanto aos pedidos de reconsideração do resultado da ADI dos servidores da sua equipe.

8.10 - Dos servidores.

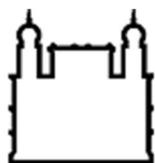
- a) Conhecer e participar do processo de ADI.
- b) Tomar conhecimento da sua "localização" na árvore.
- c) Elaborar o Plano de Trabalho Individual.
- d) No momento da avaliação de desempenho: elaborar Relatório de Desempenho, proceder à autoavaliação, avaliar os servidores de sua equipe que lhes competir com base nos fatores mínimos obrigatórios da ADI e preencher o item referente às ações de desenvolvimento individual que realizou no período.
- e) Contribuir com ideias e sugestões para melhoria do processo.

8.11 - Coordenação Geral de Tecnologia da Informação – CGTI.

- a) Desenvolver, implantar, manter e documentar o sistema de avaliação de desempenho.
- b) Prestar atendimento aos usuários quanto à utilização do sistema de ADI.
- c) Zelar pelo sigilo e segurança lógica do sistema de ADI.

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	14	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

d) Promover, em parceria com a Direh, o treinamento de usuários nos aplicativos desenvolvidos.

8.12 - Do Sindicato dos Servidores – ASFOC - SN.

- a) Acompanhar e participar de todas as fases da implantação e desenvolvimento do processo ADI.
- b) Participar da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD.

9 - Serão mantidas as notas dos servidores que participaram do Ciclo de Avaliação de Desempenho 2011/2012 até que seja processado o novo ciclo, tanto para fins de gratificação quanto para fins de estágio probatório e progressão/promoção na Carreira.

10 – Serão realizados dois processos de avaliação de desempenho referentes ao Período 2012/2013, que acontecerão paralelamente ao Ciclo da ADI 2013/2014 visando avaliar aqueles servidores que ingressaram na instituição a partir de 1º de abril de 2012, não tendo desta forma, participado do Ciclo da ADI 2011/2012 e outros casos especiais.

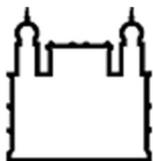
10.1 - Os novos servidores que ingressaram na Fiocruz de abril/2012 a outubro/2012, e consequentemente não têm nota da avaliação passada para repetir, participarão de Avaliação Manual para Gratificação de Desempenho referente ao período de julho/2012 a junho/2013, desde que tenham permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, 2/3 do período avaliativo, para que possam ter nota e pontuação individual que servirá de base para confirmação no cargo efetivo, avaliação de estágio probatório (art. 20, Lei 8.112/90), progressão/promoção funcional (art. 145 Lei n 11.355/2006) e percepção da gratificação de desempenho.

10.1.1 O processo de Avaliação Manual para Gratificação de Desempenho ocorrerá no mês de julho, gerando efeitos financeiros a partir de agosto de 2013.

10.2 - Os servidores que obtiveram nota inferior a 7 (sete) no Ciclo 2011/2012, terão Avaliação

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	15	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

Manual para Progressão Funcional que servirá de base também para confirmação no cargo efetivo e avaliação do estágio probatório. Esta avaliação também será realizada por aqueles servidores da instituição que não tenham permanecido em exercício de suas atividades por, no mínimo, 2/3 do período de julho/2012 a junho/2013.

10.2.1 A avaliação acontecerá no mês de vigência de progressão dos servidores, desde que tenham alcançado no mínimo 08 meses de efetivo exercício.

ANEXO I

MODELO DE PORTARIA DE CONSTITUIÇÃO DE SUBCAD

Portaria n.º 000/2013 (Unidade), de 00, de junho de 2013.

O Diretor da (Unidade) da Fundação Oswaldo Cruz, no uso da competência que lhe foi delegada pela Portaria nº 00, de 00 de 000000 de 0000, RESOLVE:

Art. 1º Formalizar a constituição da Subcomissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho dos servidores localizados na (Localidade/Unidade), referente ao período avaliativo de julho/2013 a junho/2014, em atendimento ao disposto no Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010.

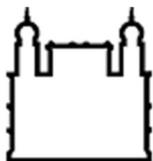
MEMBROS INDICADOS:

MATRÍCULA	NOME COMPLETO	CARGO

MEMBRO ELEITO:

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL



Ministério da Saúde

FIOCRUZ
Fundação Oswaldo Cruz

Número		719/2013-PR	
Folha	16	De	17
Entrada em vigor			

Portaria da Presidência

MATRICULA	NOME COMPLETO	CARGO

MEMBRO SUPLENTE INDICADO:

MATRÍCULA	NOME COMPLETO	CARGO

MEMBRO SUPLENTE ELEITO:

MATRÍCULA	NOME COMPLETO	CARGO

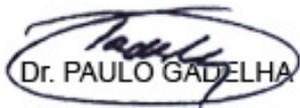
Art. 2º Determinar sua publicação, em Boletim de Serviço.

NOME DO DIRETOR

Unidade

3.0 VIGÊNCIA

11 - Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação, ficando canceladas as disposições em contrário.


Dr. PAULO GADELHA

Cancela	Altera	Distribuição	Data
---------	--------	--------------	------

* CONFERE COM O ORIGINAL