

Conheça as novas regras para GDACT e estágio probatório

A publicação de uma série de portarias, decretos e memorandos por parte dos ministérios da Saúde (MS), Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG) e Ciência, Tecnologia e Inovação (MCTI) mudou as regras das avaliações de desempenho para fins de pagamento da Gratificação de Desempenho da Atividade de Ciência & Tecnologia (GDACT) e para estágio probatório. As mudanças valem para os servidores da carreira de Ciência & Tecnologia (C&T), que são a grande maioria da força de trabalho do INCA. Para os funcionários

públicos da carreira de Previdência, Saúde e Trabalho (PST), as avaliações de desempenho já são feitas neste novo formato desde 2011.

A principal novidade é que os dois processos, antes unificados, passam a ter sistemáticas e legislações próprias. O *Informe INCA* ouviu parte da equipe da Divisão de Desenvolvimento de Pessoas sobre o assunto. Marisa Carvalho (chefe), Fernando Santana, Georgina Simião e Raquel Amorim falaram sobre as principais mudanças e alguns pontos importantes dos dois processos.

Para Marisa, o maior desafio do INCA, neste momento, é a mudança cultural. "A avaliação de desempenho deve ser vista como uma ferramenta de gestão", afirma.

Confira a seguir a entrevista. Mais informações podem ser encontradas na Intranet, em RH/Desenvolvimento de RH/Gestão de Desempenho, e na divulgação interna feita pela Divisão de Comunicação Social. Em caso de dúvidas, escreva para avaliacao.desempenho@inca.gov.br.

É importante salientar que todas as comunicações da área de Recursos Humanos do INCA, sobre avaliação de desempenho e outros assuntos, serão feitas para os e-mails institucionais dos servidores. Quem ainda não tem sua conta deve procurar o RH.

GDACT

Por que mudou e como funciona hoje a forma de processar a GDACT?

A publicação da Portaria Interministerial 428 (do MPOG e do MCTI), em 6 de setembro de 2012, trouxe uma nova forma de se trabalhar a GDACT. Anteriormente, todo o processo de avaliação era resolvido em apenas um mês, e eram utilizados dez critérios. Na nova sistemática, a partir do segundo ciclo, cada período de avaliação terá 12 meses, e existem cinco critérios, chamados fatores de competência, dos quais apenas dois coincidem com os antigos: produtividade e trabalho em equipe. Os demais são conhecimentos de métodos e técnicas, comprometimento com o trabalho e cumprimento das normas de procedimentos e de condutas no desempenho das atribuições do cargo. Além disso, nessa avaliação individual, o servidor deve cumprir metas de desempenho a serem pactuadas com o gestor.

Como o servidor atinge 100 pontos?

A avaliação de desempenho da Carreira de C&T é composta de duas dimensões: a individual, na qual o servidor poderá atingir até 20 pontos, e a institucional, na qual poderá atingir até 80 pontos.

Como serão aferidos os 80 pontos da parte institucional da avaliação?

Por meio da aferição do resultado das metas estabelecidas para o INCA anualmente pelo MS.

Como serão aferidos os 20 pontos da parte individual da avaliação?

Dos 20 pontos possíveis, 12 serão atingidos pela concretização das metas individuais pactuadas entre avaliador e avaliado. Os oito pontos restantes ficam por conta da pontuação obtida nos fatores de competência. Assim, cada servidor atingirá uma pontuação diferente do outro, com base em seu desempenho, o que na prática implicará em valores de gratificações diferenciados.

O que acontece se a nota do servidor, na parte individual, for inferior a 10 pontos?

De acordo com o Art. 19 da Portaria 428, o beneficiário da GDACT que tiver pontuação inferior a 50% na avaliação de desempenho individual deverá ser submetido a um processo de capacitação ou de adequação funcional. Além disso, sofrerá impacto financeiro sobre o valor de seus vencimentos.

O que o servidor pode fazer se discordar da nota que recebeu?

O servidor poderá recorrer da nota por meio de dois instrumentos. Em primeiro lugar, há o "pedido de reconsideração" junto à chefia imediata. Se houver indeferimento ou deferimento parcial, pode ainda entrar com "recurso" numa comissão específica.

Como funcionam os ciclos de avaliação e como as metas individuais e institucionais serão tratadas?

O INCA está aguardando a definição do MS para dar início ao primeiro ciclo neste novo modelo, que será mais curto e com meta individual genérica. A instituição está desenvolvendo um sistema para ser usado neste ciclo. A partir do segundo, os ciclos avaliativos começarão sempre em 1º de julho do ano corrente e terminarão em 30 de junho do ano seguinte, com atividades programadas durante todo este período. As metas passarão a ser mais específicas, relacionadas diretamente ao trabalho do servidor, e deverá ser utilizado o Sistema de Avaliação de Desempenho desenvolvido pelo próprio MS. Outra diferença entre os ciclos está na composição da comissão que cuidará dos recursos. No primeiro, ela será formada por servidores estáveis da área de Gestão de Pessoas, e no segundo, por servidores estáveis de diferentes áreas do INCA. Além disso, no primeiro ciclo, o servidor será avaliado apenas pela chefia, enquanto nos demais terá também a avaliação dos pares, se houver pares, e a autoavaliação.

ESTÁGIO PROBATÓRIO

Em janeiro de 2012, o INCA publicou a Portaria 14 regulamentando o estágio probatório na instituição. Pouco depois, veio a Portaria 65, do MS, sobre o mesmo tema. Por que o Instituto continuou valendo-se da Portaria 14 no ano passado e só em 2013 decidiu aplicar o que foi definido pelo MS?

Quando a Portaria 65 foi publicada, o Instituto estava começando um processo avaliativo de estágio probatório, a ser realizado em janeiro e junho de 2012, com o SGDI (*Sistema de Gestão de Desempenho do INCA*). A instituição obteve autorização do MS para isso, já que havia a expectativa de que em março daquele ano esta Portaria seria republicada, e a carreira de C&T, excluída do documento. Como isso não aconteceu, abrimos um processo junto à Conjur (*Consultoria Jurídica*) do MS, que, até o presente momento, absteve-se de resposta. Em função disso, a área de Gestão de Pessoas do INCA entendeu que não havia mais como efetuar as avaliações de estágio probatório fora dos padrões da nova Portaria.

Como ficam os servidores que já foram avaliados no sistema anterior, o SGDI?

Os servidores que ingressaram no INCA em 2010 e 2011 terão a primeira nota do estágio probatório obtida por meio da média das avaliações realizadas no SGDI. Portanto, terão apenas uma avaliação de desempenho no modelo proposto pela Portaria 65. Já os servidores que ingressaram em 2012 terão todas as avaliações do estágio probatório no modelo da Portaria 65. O INCA está criando um sistema para gerenciar todo o processo.

Como será calculada a média das avaliações de 2012?

Dos dez fatores de avaliação de desempenho do SGDI, serão considerados apenas os cinco que constam na Lei 8.112/90: assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade. Cada critério terá peso dois, para que o somatório das notas seja igual ou menor a 100 pontos.

Quando será o primeiro ciclo de avaliação no novo modelo?

Em março, para cerca de 180 servidores que ingressaram no INCA em 2010. A avaliação deles será feita em um formulário impresso. Os demais servidores já serão avaliados dentro do novo sistema que está em desenvolvimento. O calendário está sendo elaborado pelo INCA e pelo MS e será divulgado em breve, na Intranet e por meio de Postmaster, quadro de avisos e e-mail institucional.

Como será feita a homologação do estágio probatório?

As notas das avaliações de desempenho pelas quais o servidor foi submetido ao longo do seu período de estágio probatório não mais serão encaminhadas para a CPCC&T (*Comissão do Plano de Carreira de Ciência & Tecnologia*), mas para a CADSEP (*Comissão de Avaliação de Desempenho de Servidor em Estágio Probatório*). Esta última é um grupo formado por servidores estáveis, designado por uma portaria do INCA, que tem como objetivo proceder a avaliação especial de desempenho, contabilizando a média dessas avaliações e aprovando aqueles que obtiveram pelo menos 70% da pontuação total. Este resultado é encaminhado ao coordenador-geral de Gestão de Pessoas do MS, que é o novo responsável por homologar o estágio probatório.

Como será feita a nova contagem do estágio probatório?

Desde 27 de janeiro de 2012, algumas licenças e afastamentos, antes considerados de efetivo exercício, suspendem o prazo para a contagem do estágio probatório. Nestes casos, o período do estágio probatório será suspenso e voltará a ser contado após o término dos licenciamentos ou afastamentos, até que o servidor complete os 36 meses de efetivo exercício.



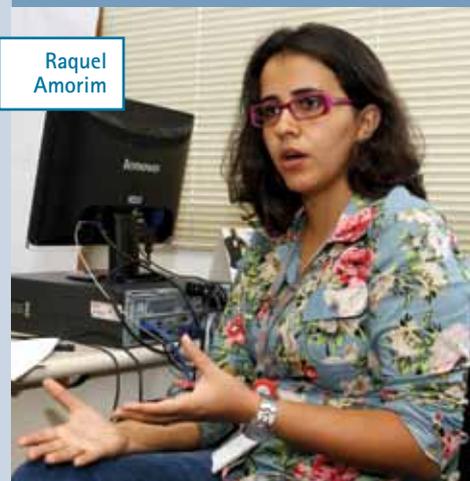
Marisa
Carvalho



Fernando
Santana



Georgina
Simião



Raquel
Amorim