

## Atos da Presidência

### **PORTARIA Nº 265 DE 05 DE SETEMBRO DE 2011**

**O PRESIDENTE DO INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS - IBRAM,** no uso das atribuições que lhe confere o art. 20, inciso IV, do Decreto nº 6.845 de 7 de maio de 2009 e com fundamento no Art. 41, § 4º da Constituição da República e no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e considerando o contido no Parecer AGU-MC nº 1, de 22 de abril de 2004 e no Ofício-Circular nº 16, de 23 de julho de 2004, da Secretaria de Recursos Humanos, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, resolve:

Art.1º Estabelecer critérios e procedimentos para a avaliação de desempenho dos servidores nomeados para cargo efetivo do Quadro de Pessoal do Instituto Brasileiro de Museus, submetidos a estágio probatório.

Art.2º O estágio probatório, com duração de 36 (trinta e seis) meses, tem por objetivo avaliar a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho das atribuições do cargo de provimento efetivo para o qual foi nomeado, mediante a aprovação em concurso público, observando os seguintes fatores:

- I - assiduidade;
- II - disciplina;
- III - capacidade de iniciativa;
- IV - produtividade; e
- V – responsabilidade

Art.3º A avaliação de desempenho do servidor inicia-se a partir de seu exercício no cargo efetivo, e será aferida pela chefia imediata em conjunto com o servidor, observadas as orientações constantes do Anexo I, mediante a aplicação do instrumento para Avaliação de Desempenho de Servidores em Estágio Probatório”, Anexo II a esta Portaria.

§ 1º Considera-se chefia imediata, para os efeitos desta Portaria, o ocupante de cargo em comissão ou função gratificada responsável diretamente pela supervisão das atividades do avaliado.

§ 2º Em caso de exoneração da chefia imediata, e não-nomeação de nova chefia por período superior a cinquenta por cento do período de avaliação, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados.

§ 3º Em caso de afastamento ou impedimento legal do titular, a avaliação deverá ser feita pelo substituto legal;

§ 4º Nos casos de cessão, requisição ou quaisquer outras alterações de exercícios, o servidor será avaliado pela chefia imediata da unidade onde se deu o exercício se o afastamento for igual ou superior a cinquenta por cento do período de avaliação.

§ 5º Para a mensuração dos fatores a que se referem o art. 2º, será observada a pontuação até o máximo de 5 (cinco) pontos por fator, totalizando 25 pontos em cada avaliação parcial.

§ 6º O servidor que, ao final do estágio probatório, obtiver média final inferior a 50% (cinquenta por cento), não será efetivado no cargo.

§ 7º O servidor não aprovado no estágio probatório será exonerado ou, se estável, será reconduzido ao cargo efetivo anteriormente ocupado.

Art. 4º O processo de avaliação será fracionado em dois períodos de doze meses e um período de oito meses, sendo devida a aferição do desempenho ao final de cada período.

§ 1º Ao final do último período de avaliação, a Comissão Especial de Avaliação deverá consolidar o resultado de todas as avaliações dando ciência ao servidor e enviá-lo à Coordenação de Gestão de Pessoas, para a homologação do resultado final do estágio probatório.

§ 2º Os procedimentos definidos no § 1º não dispensarão a chefia imediata de continuar observando os fatores avaliatórios, devendo, antes de completar trinta e seis meses, oferecer, se for o caso, manifestação devidamente justificada e comprovada de qualquer fato novo que possa influir no conceito final do avaliado.

Art. 5º O estágio probatório ficará suspenso durante as seguintes licenças e afastamentos, e será retomado a partir do término do impedimento:

I – por motivo de doença em pessoa da família;

II – por motivo de afastamento do cônjuge ou companheiro, quando este for por prazo indeterminado e sem vencimento;

III – para atividade política;

IV – para servir em organismo internacional de que o Brasil participe ou com o qual coopere, com perda total da remuneração, e

V – para participação em curso de formação decorrente da aprovação em concurso público para outro cargo na Administração Pública Federal.

Art. 6º É assegurado ao servidor o direito de acompanhar todos os procedimentos que tenham por objeto a avaliação de desempenho, sendo-lhe garantido o direito ao contraditório e à ampla defesa.

§ 1º O servidor poderá solicitar reconsideração por meio do formulário constante do Anexo III desta Portaria, fundamentando os motivos de sua discordância, e encaminhando-o ao Avaliador, no prazo de 05 (cinco) dias úteis, a contar da ciência dos resultados.

§ 2º O avaliador, no prazo máximo de 05 (cinco) dias úteis emitirá seu posicionamento, dando ciência ao servidor.

§ 3º Havendo o indeferimento ou deferimento parcial do pedido de reconsideração, o avaliado poderá, no prazo de 05 (cinco) dias contados da ciência da decisão, interpor recurso, Anexo IV, dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão de sua unidade de lotação, que terá 05 (cinco) dias para julgamento.

Art.7º A Avaliação Final do Estágio Probatório será realizada por Comissão Especial de Avaliação a ser constituída na forma a seguir:

I - pelo Diretor de Planejamento e Gestão Interna ou seu representante, que será responsável pela coordenação dos trabalhos;

II –um representante do Departamento de Processos Museais;

III- um representante do Departamento de Difusão e Fomento Econômico;

IV –um representante da Coordenação Geral de Sistemas de Informações Museais;

V- um representante do Gabinete da Presidência.

Parágrafo único. Será considerado aprovado na Avaliação Final do Estágio Probatório o servidor que obtiver desempenho igual ou superior a 12,5 (doze vírgula cinco ) pontos,

calculados utilizando a média das 3 (três) avaliações parciais, conforme a fórmula a seguir:

$$MF = (T1 + T2 + T3)/3$$

MF = Média final;

T1 = Total de pontos da primeira avaliação;

T2 = Total de pontos da segunda avaliação;

T3 = Total de pontos da terceira avaliação;

Art.8º Compete à Comissão Especial de Avaliação do IBRAM consolidar o Relatório Final dos servidores em estágio probatório.

§ 1º O Relatório Final, Anexo V, deverá ser concluído pela Comissão Especial de Avaliação do Instituto, em até 30 dias contados a partir da data de conclusão da 3ª avaliação parcial, observando o prazo limite estabelecido no § 1º do art. 20 da Lei nº 8.112, de 1990, e encaminhado à Coordenação de Gestão de Pessoas.

§ 2º O resultado da Avaliação Final do Estágio Probatório deverá constar nos assentamentos funcionais do avaliado.

Art.9º Após a homologação do resultado pelo Presidente do IBRAM, o ato de efetivação ou exoneração do servidor no cargo será publicado no Diário Oficial da União.

Art.10. A Coordenação de Gestão de Pessoas coordenará as ações relacionadas à avaliação de desempenho de servidor em estágio probatório quais sejam:

- I – Identificar os servidores que serão avaliados;
- II - Enviar os formulários de avaliação para as chefias imediatas;
- III – Acompanhar cumprimento dos prazos para avaliação e devolução dos formulários;
- IV- Acompanhar os processos de reconsideração e recurso;
- V- Convocar a Comissão Especial de Avaliação para conclusão do relatório final;
- VI– Publicar o ato de efetivação ou exoneração do servidor no Diário Oficial da União.

Art.11. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação. **(Processo 01415.005371/2011-30)**

**JOSÉ DO NASCIMENTO JUNIOR**

**ANEXO I****AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE SERVIDORES EM ESTÁGIO PROBATÓRIO****1. ORIENTAÇÕES GERAIS****a) Objetivo da Avaliação de Desempenho:**

Recolher informações quanto ao desempenho do(a) servidor a fim de que se possa detectar os pontos a serem reforçados e as oportunidades de melhoria a serem ocorridas ao longo do período de estágio probatório.

**b) Definição dos Requisitos de Avaliação:**

Este instrumento tem como parâmetro os requisitos constantes nos incisos I, II, III, IV e V do art.20 da Lei nº 8.112/90.

**c) Execução:**

A chefia imediata do referido servidor deve preencher o formulário, avaliando o desempenho do mesmo durante o referido período. Após a avaliação, o servidor e chefia imediata deverão consolidar/validar e assinar o formulário.

**d) Pontuação dos Itens a serem avaliados:**

O desempenho do servidor será avaliado de acordo com os indicadores de desempenho e respectiva pontuação conforme quadro abaixo:

<b>Indicadores de Desempenho:</b>	<b>Pontuação:</b>
Plenamente Satisfatório	5
Muito satisfatório	4
Satisfatório	3
Pouco Satisfatório	2
Não satisfatório	1

**e) Resultados (Síntese das Médias):**

Os resultados da aplicação dos formulários servirão como parâmetros de verificação da qualidade do desempenho do servidor em suas atividades laborais, bem como para as medidas de melhoria corretivas a serem implementadas.

O resultado final será consolidado pela Comissão de Avaliação e homologado pelo Presidente do IBRAM.

**ANEXO II****Avaliação de Servidores em Estágio Probatório****I - IDENTIFICAÇÃO**

Nome:	Matrícula SIAPE:
Lotação(Unidade/Depto/Setor):	Período de Avaliação:
Cargo:	1º ( ) 2º ( ) 3º ( )
E-mail:	Telefone/Ramal:

**II – DESEMPENHO NO CARGO:**

Serão objetos desta avaliação, prevista no artigo 20 da Lei 8112/90, a aptidão e a capacidade do servidor para o desempenho do cargo que ocupa, observados os seguintes fatores:

<b>Fatores de Desempenho</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Assiduidade:</b> avalia a frequência diária ao trabalho;	
<b>Disciplina:</b> avalia o comportamento do servidor quanto aos aspectos de observância aos regulamentos e orientação da chefia;	
<b>Capacidade de Iniciativa:</b> avalia a capacidade do servidor em tomar providências por conta própria dentro de sua competência;	
<b>Produtividade:</b> avalia o rendimento do servidor, compatível com as condições trabalho e o atendimento aos prazos estabelecidos;	
<b>Responsabilidade:</b> avalia como o servidor assume as tarefas que lhe são propostas, dentro dos prazos e condições estabelecidas, a conduta moral e a ética profissional.	
<b>TOTAL:</b>	

<b>Indicadores de Desempenho:</b>	<b>Pontuação:</b>
Plenamente Satisfatório	5
Muito satisfatório	4
Satisfatório	3
Pouco Satisfatório	2
Não Satisfatório	1

III – Recomendações: Quais os aspectos precisam ser aprimorados para que o servidor apresente melhor desempenho?

---

---

---

---

---

IV – Orientações: Que orientações foram dadas pela chefia para solucionar as falhas do servidor?

---

---

---

---

---

V – Capacitação: Que tipo de capacitação o servidor deve receber?

---

---

---

---

---

VI - Reunião de Avaliação:

Após preencherem este formulário o servidor e a chefia imediata devem reunir-se para avaliar o resultado deste período.

Realizei a reunião com minha chefia imediata:

( ) Sim.

( ) Não.

\_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Data:

---

---

Servidor

Chefia Imediata

---

Dirigente da Unidade Organizacional

## ANEXO III

SOLICITAÇÃO DE RECONSIDERAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE  
SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO

<b>IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR</b>	
Nome:	
Lotação(Unidade/Depto/Setor):	
Matrícula SIAPE:	Cargo:
E-mail:	Telefone/Ramal:
<b>Fator de desempenho:</b>	<b>Valor a ser modificado: De        para</b>
<b>Fundamentação do servidor:</b>	
Data:	Assinatura do Servidor:
<b>Considerações da chefia:</b>	
<input type="checkbox"/> Deferido totalmente <input type="checkbox"/> Deferido parcialmente <input type="checkbox"/> Indeferido Novo valor considerado:	
Data:	Assinatura da Chefia:
Data:	Ciência do servidor:
Em caso de recusa de ciência do servidor, duas testemunhas devem assinar:	
Matrícula SIAPE:	Matrícula SIAPE:
Assinatura:	Assinatura:



## ANEXO IV

**INTERPOSIÇÃO DE RECURSO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DE  
SERVIDOR EM ESTÁGIO PROBATÓRIO**

<b>IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR</b>	
Nome:	
Lotação(Unidade/Depto/Setor):	
Matrícula:	Cargo:
E-mail:	Telefone:
<b>Fator de desempenho:</b>	<b>Valor a ser modificado: De para</b>
<b>Fundamentação do servidor:</b>	
Data:	Assinatura do Servidor:
<b>Considerações da autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão:</b>	
<input type="checkbox"/> Deferido totalmente <input type="checkbox"/> Deferido parcialmente <input type="checkbox"/> Indeferido Novo valor considerado:	
Data:	Assinatura da autoridade máxima da Unidade de Lotação do servidor:
Data:	Ciência do servidor:
<b>Em caso de recusa de ciência do servidor, duas testemunhas devem assinar</b>	
Matrícula Siape:	Matrícula Siape:
Assinatura:	Assinatura:

## ANEXO V

**Relatório da Comissão de Avaliação  
IDENTIFICAÇÃO DO SERVIDOR**

Nome:	
Lotação(Unidade/Depto/Setor):	
Matrícula SIAPE:	Cargo:
E-mail:	Telefone/Ramal:
<b>APURAÇÃO DOS RESULTADOS</b>	
<b>Total de pontos:</b>	
<b>1ª AVALIAÇÃO:</b> ----- PONTOS	<b>PERÍODO</b> -----/-----/
<b>2ª AVALIAÇÃO:</b> -----PONTOS	<b>PERÍODO</b> -----/-----/
<b>3ª AVALIAÇÃO:</b> -----PONTOS	<b>PERÍODO</b> -----/-----/
<b>A. MÉDIA FINAL:</b> ----- PONTOS	
Considerando o desempenho do servidor avaliado e em razão do resultado acima descrito, recomenda-se neste mesmo instrumento, seja o citado servidor:	
<input type="checkbox"/> Aprovado no Estágio Probatório (igual ou acima de 12,5 pontos)	
<input type="checkbox"/> Exonerado (abaixo de 12,5 pontos)	
Local, de de	
Assinatura dos membros da Comissão Especial de Avaliação do Estágio Probatório	
-----	
-----	
-----	
-----	
-----	
<b>HOMOLOGAÇÃO</b>	
Face ao resultado apresentado no presente documento, homologo a decisão da Comissão Especial de Avaliação.	
Local, de de	
_____ PRESIDENTE do IBRAM	