



II - informar ao chefe imediato o resultado do alcance das Metas Individuais de Capacitação pelo avaliado com o objetivo de finalizar o processo de Avaliação Individual dos servidores do MinC;

III - monitorar o andamento dos Pedidos de Reconsideração e de Recursos decorrentes dos processos de Avaliação Individual;

IV - publicar os atos administrativos necessários para a efetivação do pagamento da GDAC e da GDACE;

V - consolidar o somatório das Avaliações de Desempenho Individual e Institucional;

VI - publicar no Boletim Administrativo o resultado final da Avaliação da GDAC e da GDACE; e

VII - encaminhar para a área de cadastro o resultado da avaliação dos servidores para inclusão no Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE.

Art. 40. Compete à SPOA subsidiar a definição das Metas Globais e das Metas Intermediárias, bem como orientar e apurar os resultados da Avaliação Institucional do MinC, por intermédio da Coordenação-Geral de Planejamento Setorial - CGPS, e encaminhá-los à COGEP, no prazo estabelecido no cronograma do Ciclo de Avaliação.

Art. 41. Ao Agente de Capacitação e Desenvolvimento, responsável pela condução do processo de avaliação da UA, caberá:

I - orientar, o processo de elaboração dos Planos de Trabalho, a partir de orientação da SPOA e COGEP;

II - monitorar todas as fases da avaliação, garantindo a efetividade do processo, a consolidação dos resultados e o cumprimento dos prazos estabelecidos no cronograma do Ciclo de Avaliação;

III - solicitar às chefias a identificação das equipes de trabalho e dos servidores que as integram e, entre estes, aqueles que deverão participar da fase de avaliação dos fatores de desempenho individual de cada servidor lotado na UA; e

IV - apoiar a SPOA no processo de reavaliação do Plano de Trabalho da UA, com o intuito de propor os ajustes, necessários.

CAPÍTULO VII

DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

Art. 42. Ao servidor são assegurados o acompanhamento e a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos estabelecidos.

Art. 43. A evolução das metas institucionais deverá ser apurada trimestralmente e os resultados publicados no Boletim Administrativo em até 10 (dez) dias do encerramento do trimestre.

Art. 44. Caberá aos envolvidos na avaliação a estreita observância dos procedimentos e prazos, sob pena de responsabilidade funcional, nos termos do Título IV do Capítulo V, da Lei nº 8.112, de 1990.

Art. 45. Os casos omissos serão tratados pela COGEP.

Art. 46. A expedição dos atos adicionais necessários ao desenvolvimento do ciclo de avaliação, inclusive formulários, manuais e orientações, serão de responsabilidade da SPOA, devendo ser dada ampla divulgação por meio da Intranet.

Art. 47. Ficam revogadas a Portaria no 127, de 20 de dezembro de 2010, a Portaria no 41, de 4 de maio de 2011, e a Portaria no 71, de 5 de agosto de 2013, do Ministério da Cultura.

Art. 48. Esta Portaria entra em vigor a partir de 1º de janeiro de 2015.

MARTA SUPLICY

PORTARIA Nº 110, DE 8 DE OUTUBRO DE 2014

Aprova o Regimento Interno do Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM.

A MINISTRA DE ESTADO DA CULTURA, no uso das atribuições que lhe conferem os incisos I, II e IV do parágrafo único do art. 87 da Constituição Federal e tendo em vista o disposto no art. 5º do Decreto nº 6.845, de 07 de maio de 2009, resolve:

Art. 1º Aprovar o Regimento Interno do Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM, na forma do Anexo desta Portaria.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

MARTA SUPLICY

ANEXO

REGIMENTO INTERNO DO INSTITUTO BRASILEIRO DE MUSEUS - IBRAM
CAPÍTULO I

DA NATUREZA, FINALIDADE E MISSÃO

Art. 1º O Instituto Brasileiro de Museus - IBRAM, autarquia federal, criado pela Lei nº 11.906, de 20 de janeiro de 2009, vinculado ao Ministério da Cultura com sede e foro em Brasília, Distrito Federal, atuação em todo o território nacional e prazo de duração indeterminado, reger-se-á pela estrutura regimental aprovada pelo Decreto nº 6.845, de 07 de maio de 2009, e, por este Regimento e pelas demais disposições que lhe forem aplicáveis.

Parágrafo único. As competências legais conferidas pelo Decreto nº 8.124, de 17 de outubro de 2013 que, regulamentou, inclusive, a Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009, foram incluídas neste Regimento.

Art. 2º O IBRAM tem como missão valorizar os museus e promover o campo museológico a fim de garantir o direito à memória, à universalidade do acesso aos bens culturais e o respeito à diversidade.

Art. 3º O IBRAM tem as seguintes finalidades:

I - promover e assegurar a implementação de políticas públicas para o setor museológico, com vistas a contribuir para a organização, gestão e desenvolvimento de instituições museológicas e seus acervos, em consonância com as diretrizes do Decreto nº 8.124, de 17 de outubro de 2013 e da Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009;

II - estimular a participação de instituições museológicas e centros culturais nas políticas públicas para o setor museológico e nas ações de preservação, investigação e gestão do patrimônio cultural musealizado;

III - incentivar programas e ações que viabilizem a preservação, a promoção e a sustentabilidade do patrimônio museológico brasileiro;

IV - estimular e apoiar a criação, a manutenção, o fortalecimento e o desenvolvimento de instituições museológicas, em consonância com a Lei nº 11.904, de 14 de janeiro de 2009, bem como do Decreto nº 8.124, de 17 de outubro de 2013;

V - promover o estudo, a pesquisa, a preservação, a valorização e a divulgação do patrimônio cultural sob a guarda das instituições museológicas, como representação da expressão artística, fundamento de memória e identidade social, fonte de investigação científica e de fruição estética e simbólica;

VI - contribuir para a divulgação e difusão, em âmbito nacional e internacional, dos acervos museológicos brasileiros;

VII - promover a permanente qualificação e a valorização de recursos humanos do setor;

VIII - desenvolver processos de comunicação, educação e ação cultural relativos ao patrimônio cultural sob a guarda das instituições museológicas para o reconhecimento dos diferentes processos identitários, sejam eles de caráter nacional, regional ou local e o respeito à diferença e à diversidade cultural do povo brasileiro;

IX - garantir os direitos das comunidades organizadas de opinar sobre os processos de identificação e definição do patrimônio a ser musealizado; e

X - fiscalizar o patrimônio museológico e aplicar multas e penalidades previstas na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Art. 4º O IBRAM tem a seguinte estrutura organizacional:

I - órgãos colegiados:

1. Diretoria - DIR;
2. Conselho Consultivo do Patrimônio Museológico - CCPM; e
3. Comitê de Gestão - COGES.

II - órgão de assistência direta e imediata ao Presidente:

1. Gabinete - GAB; e
- 1.1. Serviço de Apoio do Gabinete - SAG.

III - órgãos seccionais:

1. Procuradoria Federal - PROFER;
2. Auditoria Interna - AUDIN; e
3. Departamento de Planejamento e Gestão Interna - DPGI.
 - 3.1. Coordenação de Gestão de Pessoas - CGP;
 - 3.1.1. Divisão de Benefícios - DBEN;
 - 3.1.2. Divisão de Administração de Pessoas - DAP;
 - 3.1.3. Divisão de Capacitação e Organização - DCO;
 - 3.2. Coordenação de Recursos Logísticos e Licitações - CRLI;
 - 3.2.1. Divisão de Licitações - DLIC;
 - 3.2.2. Divisão de Contratos - DCONT;

ANEXO I

AValiação Individual

A Avaliação Individual deverá ser realizada, observando a(s) meta(s) individual pactuada(s) com a chefia imediata e a equipe da unidade de avaliação e os fatores de avaliação, observando a pontuação apresentada na Tabela nº 1 a seguir:

Tabela 1 - Fatores e Pesos da Avaliação Individual

Critério	FATORES DE AVALIAÇÃO		% por FATOR	PONTUAÇÃO Mínima	PONTUAÇÃO Máxima
	CÓDIGO	ESPECIFICAÇÃO			
Meta Individual	A	Capacitação anual mínima de 20 horas em cursos gerenciais e/ou técnicos necessários ao desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de avaliação.	50	3	10
	TOTAL DA META INDIVIDUAL			50	3
Fatores de Avaliação Individual	A	Produtividade no trabalho	10	0,6	2
	B	Conhecimento de métodos e técnicas	10	0,6	2
	C	Trabalho em equipe	10	0,6	2
	D	Comprometimento com o trabalho	10	0,6	2
	E	Cumprimento das normas de procedimento e de conduta no desempenho do cargo	10	0,6	2
	TOTAL DOS FATORES			50	3
TOTAL DA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL			100	6	20

Os quesitos e a pontuação definida para a meta(s) de Avaliação Individual e os fatores mínimos de Avaliação Individual conforme processo a seguir apresentado:

1.1. PONTUAÇÃO DA(S) META(S) INDIVIDUAL(IS)

GRAU / DESCRIÇÃO	CUMPRIMENTO DA META	PONTUAÇÃO
A	MENOS DE 30%	3
B	DE 30% A 39,9%	3,875
C	DE 40% A 49,9%	4,75
D	DE 50% A 59,9%	5,625
E	DE 60% A 69,9%	6,5
F	DE 70% A 79,9%	7,375
G	DE 80% A 89,9%	8,25
H	DE 90% A 99,9%	9,125
I	100%	10

1.2. PONTUAÇÃO DOS FATORES DE DESEMPENHO

GRAU / DESCRIÇÃO	PONTUAÇÃO	INTERVALO DE NOTAS
A	0,6	0 - 1
B	0,8962	2 - 3 - 4
C	1,3387	5 - 6 - 7
D	2	8 - 9 - 10

ANEXO II

TABELA DE CORRELAÇÃO PARA PONTUAÇÃO FINAL NA AVALIAÇÃO INDIVIDUAL DE FATORES

RESULTADO DA MÉDIA PONDERADA DA PONTUAÇÃO DOS FATORES	PONTUAÇÃO FINAL DOS FATORES INDIVIDUAIS
Até 3	3
de 3,1 a 4	4
de 4,1 a 5	6
de 5,1 a 6	8
de 6,1 a 10	10

ANEXO III

TABELA DE CORRELAÇÃO PARA PONTUAÇÃO FINAL DA META INSTITUCIONAL

Grau de Desempenho	Alcance da Meta Institucional	Pontuação
A	até 50,0% da Meta	24
B	de 50,1% a 60,0 % da Meta	48
C	de 60,1% a 70,0 % da Meta	64
D	de 70,1% a 80,0 % da Meta	72
E	de 80,1% a 90,0 % da Meta	78
F	de 90,1% a 100,0 % da Meta	80