	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

PRESIDÊNCIA	**09 / 10 / 2015**
INSTRUÇÃO NORMATIVA	**Nº 42 / 2015**

EMENTA: Altera a Instrução Normativa nº 29, de 28/11/2013, que dispõe sobre o Sistema de Gestão do Desempenho Individual dos servidores do Instituto Nacional da Propriedade Industrial - SISGD-INPI, com foco no desenvolvimento do servidor no cargo efetivo, para a avaliação de desempenho individual, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GDAPI, desenvolvimento no Plano de Carreiras e Cargos do INPI e estabilidade durante o Estágio Probatório.

O VICE-PRESIDENTE, NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL - INPI, no uso de suas atribuições regimentais e tendo em vista as disposições contidas no art. 41, § 4º, da Constituição Federal, nos arts. 20, 104 a 115, da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, nos arts. 100 a 104 da Lei nº 11.355, de 19 de outubro de 2006, e na Resolução nº 03, de 20 de dezembro de 1994, do Conselho do Plano de Carreiras de Ciência e Tecnologia,

RESOLVE:

Art. 1º A Instrução Normativa INPI/PR nº 29, de 28/11/2013, passa a vigorar com as seguintes alterações:

"**Art. 16.** A Avaliação de Desempenho Individual ocorrerá anualmente, com foco em resultados, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GDAPI e de desenvolvimento do servidor no cargo das carreiras do INPI, e em competências, para fins de desenvolvimento do servidor, por meio de capacitação e/ou análise de adequação funcional, conforme disposto no art. 36.

Art. 36. A avaliação de desempenho Individual com foco em resultados tem como base 1 (uma) dimensão de aferição, devendo totalizar 100 (cem) pontos, correspondentes à nota final da avaliação de desempenho individual do servidor, para fins de percepção da GDAPI e do desenvolvimento no cargo da carreira do INPI, assim definida:

I. **dimensão das metas de desempenho Individual:** diz respeito ao quantitativo de metas individuais contratadas e que contribuirão para o alcance das metas institucionais, observados os critérios de criticidade e de complexidade do processo de execução, sendo classificadas em 3 (três) níveis, por grau de dificuldade, na execução e impacto para a instituição.

§ 1º A avaliação de desempenho Individual com foco em competências tem como base duas dimensões de aferição, devendo, no seu conjunto, totalizar 100 (cem) pontos, correspondentes à nota final de competências do servidor, para fins unicamente de desenvolvimento, por meio de capacitação e/ou análise de adequação funcional, assim definidas:

I. **dimensão sócio-comportamental:** conjunto de competências relacionadas à reunião de comportamentos/atitudes de cada servidor, para alcance das metas individuais e institucionais, observada sua capacidade de inter-relacionamento e trabalho em equipe;

II. **dimensão técnica:** conjunto de competências essenciais às atribuições desempenhadas na unidade de lotação e que visam à otimização das tarefas e atividades precípuas do cargo para alcance das metas individuais e institucionais.

§ 2º A avaliação de desempenho do servidor com base em competências será aferida a partir da autoavaliação prévia e facultativa das competências contratadas no início do ciclo de avaliação, diretamente no SISGD-INPI, que será apreciada pela chefia imediata na sua avaliação.

Art. 43. .....

§ 1º O desempenho na dimensão sócio-comportamental será considerado para fins de suporte ao alcance das metas contratadas e de desenvolvimento do servidor, não fazendo parte do cálculo da nota final de desempenho para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GDAPI e de desenvolvimento do servidor no cargo das carreiras do INPI.

§ 2º .....

Art. 46. .....

§ 1º O desempenho na dimensão técnica será considerado para fins de suporte ao alcance das metas contratadas e de desenvolvimento do servidor, não fazendo parte do cálculo da nota final de desempenho para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GDAPI e de desenvolvimento do servidor no cargo das carreiras do INPI.

§ 2º .....

Art. 47. O desempenho no conjunto das competências será calculado a partir da média dos desempenhos das dimensões sócio-comportamental e técnica, multiplicando-se o resultado por 25 (vinte e cinco).

Parágrafo único. A nota final no conjunto das competências será transformada em conceitos, de acordo com os intervalos abaixo, determinando as respectivas ações a serem seguidas para fins de desenvolvimento do servidor:

I. **100 a 90:** Conceito "A" – recomenda-se capacitação específica para atualização e manutenção do desempenho;

II. **89,99 a 70:** Conceito "B" – recomenda-se capacitação específica e complementar para otimização do desempenho;

III. **69,99 a 40:** Conceito "C" – recomenda-se levantamento do perfil de competências comportamentais para análise da adequação funcional e capacitação específica e complementar para elevação do desempenho;

IV. **abaixo de 40:** Conceito "D" – levantamento do perfil de competências comportamentais para análise da adequação funcional e capacitação específica e complementar para elevação do desempenho a patamares superiores.

Art. 59. O nível relativo ao desempenho de cada servidor, para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial - GDAPI e de desenvolvimento do servidor no cargo das carreiras do INPI, será obtido somando-se a pontuação de desempenho nas metas.

Art. 60. Para fins de cálculo do desempenho de cada servidor, de que trata o artigo anterior, a nota relativa ao conjunto das metas não poderá ser superior a 100 (cem) pontos.

Art. 73. .....

(...)

VII. informar à Divisão de Saúde Ocupacional – DISAO, da Coordenação-Geral de Recursos Humanos – CGRH, acerca dos servidores que obtiverem conceitos "C" e "D", na avaliação das competências, para fins de levantamento do perfil de competências comportamentais, e analisar, em conjunto com esta Unidade, a necessidade de adequação funcional para a melhoria do desempenho do servidor, quando no exercício das atribuições do cargo que ocupa;

(...)"

Art. 2º Ficam revogados o parágrafo primeiro do artigo 21 e o parágrafo único do artigo 63 da Instrução Normativa INPI/PR nº 29, de 28/11/2013.

Art. 3º O Anexo V da Instrução Normativa INPI/PR nº 29, de 28/11/2013, passa a vigorar na forma como previsto no Anexo a esta Instrução Normativa.

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 5º Revogam-se as disposições em contrário.

MAURO SODRÉ MAIA
Vice-Presidente, no exercício da Presidência

	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

ANEXO À INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 42/2015

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO PARA FINS DE PERCEPÇÃO DA GDAPI E PROGRESSÃO FUNCIONAL E PROMOÇÃO NO PLANO DE CARREIRAS E CARGOS DO INPI

(Período de Execução – de ___ / ___ / ___ a ___ / ___ / ___)

Nome do servidor: _____ Matrícula: _____

Cargo: _____ Classe: _____ Padrão: _____

Lotação: _____

Avaliação de Desempenho Individual
Dimensão Metas

Meta 1

Nome da Meta: _____

_____

Detalhamento da Meta: _____

_____

_____

_____

Peso da Meta: 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ Quantidade Contratada: _____ Un ☐ % ☐

Quantidade Entregue da Meta: _____ Un ☐ % ☐

Manifestação do avaliador: _____

_____

_____

Pontuação da Meta **(Peso X Quantidade Entregue da Meta)**	

	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Nome do servidor: _____ Matrícula: _____

Meta 2

Nome da Meta: _____

_____

Detalhamento da Meta: _____

_____

_____

_____

Peso da Meta : 1☐ 2☐ 3☐ Quantidade Contratada: _____ Un☐ %☐

Quantidade Entregue da Meta: _____ Un☐ %☐

Manifestação do avaliador: _____

_____

_____

Pontuação da Meta (Peso X Quantidade Entregue da Meta)	

Meta 3

Nome da Meta: _____

_____

Detalhamento da Meta: _____

_____

_____

_____

Peso da Meta : 1☐ 2☐ 3☐ Quantidade Contratada: _____ Un☐ %☐

Quantidade Entregue da Meta: _____ Un☐ %☐

Manifestação do avaliador: _____

_____

_____

Pontuação da Meta (Peso X Quantidade Entregue da Meta)	

	SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO, INDÚSTRIA E COMÉRCIO EXTERIOR INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL

Nome do servidor: _____ Matrícula: _____

Nível de Desempenho nas Metas (Média dos desempenhos na Pontuação das Metas)	

Nota Final da Avaliação de Desempenho Individual, para fins de Percepção da GDAPI e Progressão Funcional e Promoção no Plano de Carreiras e Cargos do INPI (Igual ao Nível de Desempenho nas Metas acima)	

Chefia Imediata _____ Data ___ / ___ / ___.

Coordenador-Geral ou equivalente _____ Data ___ / ___ / ___.

Dirigente Máximo da Unidade _____ Data ___ / ___ / ___.

Ciência do servidor _____ Data ___ / ___ / ___.