

**INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA
ECONÔMICA DO CEARÁ****PORTARIA Nº28º/2012.****DISCIPLINA OS PROCEDIMENTOS PARA CONCESSÃO DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO DE ATIVIDADE DE ANALISTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS - GDAP, INSTITUÍDA PELA LEI Nº13.666, DE 20 DE SETEMBRO DE 2005, E REGULAMENTADA PELO DECRETO Nº28.445 DE 31 DE OUTUBRO DE 2006, DEVIDA AOS OCUPANTES DO EMPREGO PÚBLICO DE ANALISTA DE POLÍTICAS PÚBLICAS DO INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ - IPECE.**

O DIRETOR GERAL DO INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ - IPECE, no uso de suas atribuições legais, e considerando o disposto no Decreto nº28.445 de 31 de outubro de 2006, RESOLVE:

Art.1º Aprovar, na forma disciplinada nesta Portaria, no âmbito do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará, as normas regulamentadoras da gratificação de desempenho de atividade de análise de políticas públicas, de que trata a Lei nº13.666, de 20 de setembro de 2005 e o Decreto nº28.445, de 31 de outubro de 2006.

Art.2º A Gratificação de Desempenho de Atividade de Análise de Políticas Públicas - GDAP tem por finalidade incentivar o aprimoramento das ações de Planejamento e Informação da Administração Pública Estadual e será concedida, na forma da legislação vigente, aos empregados integrantes da carreira de Políticas Públicas do IPECE e ocupantes de emprego público de Analista de Políticas Públicas.

Art.3º A GDAP será concedida de acordo com o resultado da avaliação de desempenho institucional e individual, tendo como limite o percentual de 40% (quarenta por cento) incidente sobre o vencimento básico do empregado.

§1º. A avaliação de desempenho institucional visa a aferir o desempenho coletivo no alcance das metas do IPECE, cujos resultados serão validados anualmente pelo Diretor Geral do IPECE, dentro do seu planejamento estratégico, e terá como limite 50% do percentual atribuído à GDAP.

§2º A avaliação de desempenho individual visa a aferir o desempenho do empregado no alcance de metas individuais, no exercício das atribuições do emprego de Analista de Políticas Públicas, com foco na Gestão por Resultados e terá como limite 50% do percentual atribuído à GDAP.

§3º O titular do emprego de Analista de Políticas Públicas, quando investido em cargo de direção e assessoramento, assim como os demais ocupantes dos cargos de provimento em comissão de direção e assessoramento, integrantes da estrutura organizacional do IPECE serão avaliados pelas metas institucionais e individuais, não fazendo jus à GDAP.

Art.4º O valor total da GDAP de cada empregado será definido a partir do somatório dos pontos percentuais correspondentes às avaliações de desempenho individual e institucional.

Art.5º Ficam designadas como unidades administrativas de avaliação as seguintes unidades que compõem a estrutura organizacional básica e setorial do IPECE:

I - Diretoria Geral;

II - Diretoria de Estudos Econômicos;

III - Diretoria de Estudos Sociais;

IV - Gerência de Suporte Administrativo Financeiro;

V - Gerência de Estatística, Geografia e Informação.

§1º Os titulares das unidades administrativas do IPECE são os responsáveis pela contratação de metas e avaliação direta de seus empregados e pelo fiel cumprimento do disposto nesta Portaria.

§2º Fica sob a responsabilidade dos titulares das unidades administrativas a análise e o parecer final das justificativas apresentadas nos casos de não-cumprimento ou cumprimento parcial das metas individuais dos empregados de suas respectivas áreas.

§3º Fica a Gerência de Suporte Administrativo Financeiro (GERAD) responsável pela administração do processo de avaliação de desempenho do IPECE.

Art.6º As avaliações de desempenho individual serão realizadas pelos titulares das unidades administrativas, que deverão alimentar o sistema de avaliação de desempenho do IPECE com as informações relativas à contratação e ao cumprimento das metas individuais pelos empregados, nos prazos estabelecidos nos Art.7º, 8º e 9º, informando à GERAD a pontuação final referente ao cumprimento das metas estabelecidas para os empregados de sua unidade.

Art.7º A periodicidade das avaliações de desempenho institucional e de desempenho individual serão anuais, realizadas no mês de janeiro de cada ano.

Art.8º As metas individuais deverão ser contratadas em janeiro e deverão ser informadas através de formulário próprio à GERAD até o dia 5º dia corrido desse mês.

Art.9º As metas individuais contratadas deverão ser avaliadas em janeiro e seu resultado deverá ser informado à GERAD, através de formulário próprio até o dia 15º dia corrido desses meses, tendo efeito financeiro mensal a partir da folha de pagamento referente ao mês seguinte, por um período futuro igual a 12 (doze) meses.

Art.10º Fica instituída a Comissão de Análise da Avaliação e de Recursos (CAAR), do Instituto de Pesquisa e Estratégia Econômica do Ceará.

§1º Das Finalidades da CAAR:

I. manifestar-se sobre a regularidade do processo de avaliação;

II. julgar os recursos interpostos quanto à avaliação de desempenho individual;

III. analisar os casos em que o servidor tenha recebido, por duas vezes consecutivas, percentual inferior a 50% (cinquenta por cento) na avaliação de desempenho individual;

IV. examinar as justificativas apresentadas pelos dirigentes das unidades administrativas do IPECE, no que tange ao cumprimento das metas institucionais da respectiva unidade;

V. outras que venham a ser atribuídas pelo dirigente máximo do IPECE.

§2º Da composição da CAAR:

I. Coordenação: titular da Diretoria Geral;

II. Membros: os titulares das áreas especificadas no Art.5º.

§3º As decisões da CAAR serão tomadas por maioria simples e, mediante impasse, pelo titular da Diretoria Geral.

§4º A CAAR reunir-se-á até o 10º (décimo) dia útil após o período de avaliação, para analisar os recursos interpostos.

§5º As decisões da CAAR quanto aos recursos interpostos deverão ser encaminhados à GERAD para divulgação e providências pertinentes.

Art.11º A avaliação de desempenho individual deverá observar o seguinte:

§1º O empregado será avaliado por metas individuais, contratadas pelo Diretor/Gerente das áreas, e validadas pelo Diretor Geral.

§2º As metas individuais serão de, no mínimo, uma, devendo ser vinculadas ao Planejamento Estratégico do IPECE.

§3º As metas individuais terão prazo de início e de término.

§4º As avaliações de desempenho individual deverão ser realizadas numa escala de 0 (zero) a 100% (cem por cento), correspondendo a 50% (cinquenta por cento) da GDAP, observando-se os pontos ou pesos fixados para cada meta.

§5º O empregado que obtiver percentual inferior a 50% (cinquenta por cento) da avaliação de desempenho individual não fará jus à avaliação de desempenho institucional.

§6º O empregado que obtiver, por duas vezes consecutivas, percentual inferior a 50% (cinquenta por cento) na avaliação de desempenho individual, será submetido à análise de adequação funcional pela CAAR.

§7º Na hipótese de realocação do empregado, os registros pertinentes à sua avaliação, até o último dia de exercício na unidade administrativa de origem, deverão ser encaminhados à nova unidade, na data da apresentação, ficando esta responsável pela avaliação do período total.

§8º Excepcionalmente, no ano de 2012 para fins de avaliação individual e institucional serão consideradas as metas contratadas do 1º semestre bem como as metas a serem contratadas no 2º semestre de 2012, que deverão ser contratadas até 15 de julho de 2012. As avaliações relativas ao ano de 2012 serão realizadas em janeiro de 2013.

Art.12º As metas de desempenho institucional serão fixadas anualmente até o 15º dia corrido do mês de janeiro, por ato do Diretor Geral do IPECE, a partir de metas gerais do planejamento estratégico do IPECE.

Art.13º Não havendo avaliação institucional e individual de algum período, o empregado receberá a respectiva gratificação no valor correspondente ao último percentual atribuído à GDAP.

Art.14º A GERAD receberá os recursos interpostos a serem apreciados e decididos pela CAAR.

Art.15º O IPECE poderá rever as metas institucionais fixadas, de forma a adequá-las à necessidade dos serviços, às demandas institucionais e às ocorrências de casos eventuais, devendo, para tanto, ser autorizado pela CAAR.

Art.16º No caso de recurso em que o servidor seja beneficiado, nos termos da legislação, a compensação será efetuada no mês subsequente à publicação da decisão final.

Art.17º As peculiaridades e os casos omissos nesta Portaria serão resolvidos pelo Diretor Geral do IPECE.

Art.18º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art.19º Ficam revogadas as disposições em contrário, em especial a Portaria Nº86, de 1º de novembro de 2006.

INSTITUTO DE PESQUISA E ESTRATÉGIA ECONÔMICA DO CEARÁ em Fortaleza 30 de abril de 2012.

Flávio Ataliba Flexa Daltro Barreto
DIRETOR GERAL

*** **