



**MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL**

**INSTRUÇÃO NORMATIVA/INPI/PR Nº 120, DE 29 DE ABRIL DE 2022**

Altera a Instrução Normativa nº 54, de 4 de julho de 2016, que dispõe sobre as Avaliações de Estágio Probatório, a Avaliação de Desempenho Individual dos servidores do Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) para fins de percepção da Gratificação de Desempenho de Atividade da Área de Propriedade Industrial (GDAPI) e de progressão funcional e promoção no Plano de Carreiras e Cargos do INPI.

**A DIRETORA DE PATENTES, PROGRAMAS DE COMPUTADOR E TOPOGRAFIAS DE CIRCUITOS INTEGRADOS NO EXERCÍCIO DA PRESIDÊNCIA DO INSTITUTO NACIONAL DA PROPRIEDADE INDUSTRIAL (INPI)**, no uso de suas atribuições que lhe conferem o Regimento Interno, aprovado pela Portaria do Ministério da Indústria, Comércio Exterior e Serviços (MDIC) nº 11, de 27 de janeiro de 2017, e tendo em vista o contido no Processo SEI nº 52402.012487/2019-62,

**RESOLVE:**

Art.1º A Instrução Normativa nº 54, de 4 de julho de 2016, passa a vigorar com as seguintes alterações:

“Art. 8º .....

.....

§ 4º No caso do parágrafo anterior, após anuência, o dirigente máximo da unidade, independente de pedido de reconsideração ou recurso, deverá encaminhar a avaliação atribuída ao servidor, acompanhada da Ficha de Avaliação de Estágio Probatório – Anexo III e do Parecer do Avaliador – Anexo IV, ao Serviço de Carreira e Desempenho (SECAD), da Coordenação-Geral de Recursos Humanos (CGRH), que fará o acompanhamento do desenvolvimento do desempenho do servidor, por meio do “Programa de Orientação e Integração dos Novos Servidores do INPI (PROINS).”

“Art. 28. O servidor beneficiário da GDAPI que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a 40% (quarenta por cento) do limite máximo de pontos destinados à referida avaliação não fará jus à parcela referente à avaliação de desempenho institucional no período, devendo ser submetido a processo de capacitação ou de análise de adequação funcional, sob o acompanhamento da Coordenação de Assistência e Desenvolvimento de Recursos Humanos (COADE), e suas unidades vinculadas.”

“Art. 80. Cabe recurso à Presidência do INPI, no prazo de 30 (trinta) dias, contados da notificação ao servidor do indeferimento do pedido de reconsideração, que proferirá decisão, em última instância, remetendo-a à CGRH/COADE/SECAD.

§ 1º O avaliado será notificado da decisão na forma do artigo 26 da Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, e deverá manifestar ciência no prazo máximo de 03 (três) dias, contados do recebimento da respectiva notificação.

§ 2º Caso o avaliado não tome ciência no prazo acima, a ciência dar-se-á automaticamente no terceiro dia, contado do recebimento da notificação, de que trata o parágrafo anterior.

§ 3º Serão consideradas, para efeito de reconsideração e recurso, apenas as manifestações devidamente formalizadas, justificadas e tempestivas.”

“Art. 93. Os casos omissos serão previamente apreciados e instruídos com a manifestação da CGRH, que os enviará para decisão do Presidente.”

#### “Capítulo V – DAS COMPETÊNCIAS”

#### “Capítulo VI – DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS”

#### “Capítulo VII – DAS DISPOSIÇÕES FINAIS”

Art. 2º Altera o Anexo I, que passa a vigorar conforme o anexo desta Instrução Normativa.

Art. 3º Ficam revogados os artigos 82 e 88 da Instrução Normativa nº 54, de 2016.

Art. 4º Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Boletim de Pessoal.

#### LIANE ELIZABETH CALDEIRA LAGE

Diretora de Patentes, Programas de Computador e Topografias de Circuitos Integrados no exercício da Presidência  
Portaria Pessoal SEPEC/ME Nº 4.213, de 26/04/2022, publicada no DOU Nº 78, de 27/04/2022



Documento assinado eletronicamente por **LIANE ELIZABETH CALDEIRA LAGE, Diretora de Patentes Programas de Computador e Topografias de Circuitos, no Exercício da Presidência**, em 03/05/2022, às 15:10, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site [http://sei.inpi.gov.br/sei/controlador\\_externo.php?acao=documento\\_conferir&id\\_orgao\\_acesso\\_externo=0](http://sei.inpi.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0606173** e o código CRC **3F9F5363**.

## ANEXO I DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 120, DE 2022

### GLOSSÁRIO

Atividades	conjunto de tarefas. Todas e quaisquer ações desempenhadas pelo servidor no desempenho das atribuições deste no cargo
Assiduidade	referente à frequência e à permanência efetiva do servidor no trabalho
Autodesenvolvimento	busca do aprimoramento contínuo pelo servidor como agente do seu comportamentais, esmerando-se em desenvolver competências que contribuam para um melhor desempenho no trabalho e nas relações interpessoais; próprio desenvolvimento, quanto à habilidades técnicas, conceituais e comportamentais, esmerando-se em desenvolver competências que contribuam para um melhor desempenho no trabalho e nas relações interpessoais
Avaliador	designação do chefe imediato do servidor, encarregado da contratação de metas

	individuais, acompanhamento e realização da avaliação de desempenho individual em conjunto com o dirigente máximo da unidade administrativa; e do subordinado a ocupante de cargo de chefia, por ocasião da avaliação das competências de dimensão gerencial
Cargo em comissão	referente ao exercício de cargo em comissão de Direção e Assessoramento Superiores - DAS 1, 2, 3, 4, 5 e 6, ou de natureza especial ou equivalente
Ciclo de avaliação	espaço de tempo anual, para acompanhamento do desempenho de cada servidor e chefia imediata, referente a metas e competências contratadas, sob orientação do avaliador
Comissão de Avaliação de Estágio Probatório	comissão composta para fins de proceder à Avaliação de Estágio Probatório referente ao 30º mês de exercício
Complexidade	quantidade de variáveis envolvidas no processo de execução de uma meta, que podem ser: informações, conhecimento específico, experiência prática, habilidades etc.
Comprometimento	grau de engajamento entre o servidor e a missão institucional, como parte do processo, devendo o servidor buscar aumentar a sinergia com a instituição, a fim de o INPI se tornar referência internacional na sua competência prioritária, sempre prestando sua contribuição às áreas e pessoas que fazem parte ou contribuem para o alcance dos resultados desejados
Conformidade	grau de atendimento aos requisitos, às especificações e aos padrões definidos pelo Instituto, por meio de normas, para a execução das metas, tarefas e atividades pelas quais o servidor encontra-se responsável
Conhecimento do trabalho	domínio das etapas, atividades, requerimento, informações e respostas necessárias à realização do trabalho
Controle e acompanhamento	referente à corresponsabilidade do avaliador no processo de avaliação de desempenho, de modo a verificar o rendimento do servidor, intervindo, quando necessário, junto ao mesmo, a fim de lhe fornecer orientações necessárias à promoção de ajustes que lhe possibilitem alcançar as metas contratadas, com a eficiência e eficácia desejadas
Cordialidade	referente à franqueza e sinceridade, observando a afetuosidade e amabilidade no trato com as pessoas
Cortesia	referente à boa educação, polidez, atenção; à urbanidade e de forma delicada
Criticidade	referente à derivação do que é crítico; tudo aquilo que provoca algum impacto, seja ele negativo ou positivo; quanto mais criticidade a um procedimento, processo ou decisão, mais urgente, delicado e imprescindível o mesmo
Desempenho	atuação do servidor, face ao cargo que ocupa na Instituição, tendo em vista as metas, responsabilidades, atividades e tarefas que lhe são atribuídas e os resultados que dele se espera e que por ele são apresentados
Desenvolvimento no cargo	percurso do servidor ao longo do tempo, através de progressão funcional e promoção no Plano de Carreiras e Cargos do INPI
Dimensão das metas de desempenho individual	referente ao quantitativo de metas individuais contratadas, que contribuirão para o alcance das metas institucionais, observados os critérios de criticidade e de complexidade, sendo classificadas em 3 (três) níveis, por grau de dificuldade quanto à execução e ao impacto para a instituição
Dimensão das competências gerenciais	conjunto de competências essenciais às atribuições desempenhadas como chefe de uma unidade de lotação e que visam a orientar e dar suporte aos subordinados na consecução de suas metas e na realização das atribuições dispostas no regimento interno, para o alcance das metas institucionais
Dimensão das competências sociocomportamentais	conjunto de competências relacionadas à reunião de comportamentos e atitudes de cada servidor, que darão suporte ao alcance das metas individuais e institucionais, observada sua capacidade de inter-relacionamento e trabalho em equipe
Dimensão das competências técnicas	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
Dirigente máximo da unidade	gestor ocupante de cargo de direção DAS 5, 6 e 4, neste caso exclusivamente nas unidades de assessoramento da Presidência, responsável pela unidade da estrutura do INPI, e pela

administrativa	anuência, ou não, da nota final de avaliação de desempenho individual, apresentada pelo avaliador, dos servidores lotados em sua unidade administrativa
Disseminação	difusão, propagação, divulgação
Divisão de Carreira e Desempenho - DICAD	Serviço de Carreira e Desempenho – SECAD a partir do último regimento interno (2016)
Empatia	capacidade psicológica de se colocar no lugar do outro, conseguindo compreender as sensações do mesmo em situações e circunstâncias por ele vivenciadas
Estabilidade	direito de permanência no serviço público adquirido pelo servidor aprovado no estágio probatório após 3 (três) anos de efetivo exercício
Habilidade	capacidade de aplicação produtiva do conhecimento; refere-se ao saber como fazer algo ou apropriar-se dos meios adequados para alcançar propósitos específicos
Interlocutor	servidor representante de cada unidade, por diretoria, responsável pela comunicação entre a unidade que representa e a CGRH no processo de gestão do desempenho
Metas institucionais	fixadas em ato do Presidente do INPI, elaboradas em consonância com as diretrizes e metas governamentais, fixadas no Plano Plurianual, na Lei de Diretrizes Orçamentárias, na Lei Orçamentária Anual e no Plano Plurianual do INPI
Pedido de Reconsideração	pedido interposto pelo servidor dirigido ao avaliador e ao dirigente máximo da unidade administrativa, no prazo de até 30 (trinta) dias, contados da ciência da avaliação pelo servidor, ou da divulgação oficial do resultado, expondo os motivos da sua discordância quanto ao resultado da avaliação de desempenho aferida e respectiva justificativa para a mudança da nota
Presteza	capacidade para agir com agilidade, celeridade e prontidão
Proatividade	capacidade de antecipar-se aos acontecimentos; refere-se à atitude da pessoa em trazer soluções e novas ideias, por iniciativa própria
Produtividade	rendimento do servidor compatível com as condições de trabalho e quantidade do serviço na execução das tarefas que lhe são atribuídas
Programa	conjunto de projetos, consubstanciado em ciclos contínuos e permanentes
PROINS	Programa de Orientação e Integração de Novos Servidores do INPI, instituído pela Portaria nº 114/15, que tem por finalidade permitir a melhor lotação/integração/desenvolvimento dos servidores durante o estágio probatório
Projeto	conjunto de atividades, com prazo, qualidade e quantidade prédefinidos
Recurso	interposto em face do indeferimento de pedido de reconsideração, dirigido à Presidência do INPI.
Requisito	condição exigida para a realização de um certo fim; refere-se às especificações que se deve satisfazer para o alcance das metas contratadas
Tempestividade	capacidade de cumprir em tempo as atribuições conferidas ao servidor, podendo o mesmo buscar, sempre que possível, antecipar-se aos prazos definidos para a entrega dos resultados
Unidade administrativa	órgão vinculado diretamente à Presidência de acordo com a estrutura regimental do INPI
Unidade de trabalho	local de lotação do servidor