

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

RESOLUÇÃO DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO N. 001 /2012

Dispõe sobre o Programa de Gestão de Desempenho dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade de Brasília.

O REITOR DA FUNDAÇÃO E PRESIDENTE DO CONSELHO DE ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, no uso de suas atribuições, *ad referendum* do Conselho de Administração, em cumprimento ao disposto na Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, no Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006, na Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008, bem como ao estabelecido no Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pelo Conselho de Administração da FUB, por meio da Resolução n. 3/2006, de 5/12/2006,

RESOLVE:

- Art. 1º Implementar o Programa de Gestão de Desempenho dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Universidade de Brasília.
- Art. 2º Para efeitos da aplicação desta norma, consideram-se fundamentais as diretrizes e os princípios instituídos pela Lei n. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, as diretrizes, princípios e conceitos estabelecidos no Decreto n. 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, no Decreto n. 5.825, de 29 de junho de 2006, e na Lei n. 11.784, de 22 de setembro de 2008.

CAPÍTULO I

Do Programa de Gestão de Desempenho por Competências

Seção I

Das Disposições Iniciais

- Art. 3º O Programa de Gestão de Desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação da Fundação Universidade de Brasília baseia-se na gestão por competências orientada para o desenvolvimento de pessoas na Instituição, conforme previsto na legislação citada.



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

- Art. 4º O Programa constitui-se em processo de gerenciamento contínuo e sistematizado do desempenho dos servidores técnico-administrativos em educação, englobando as competências individuais, as metas de equipe, as condições de trabalho em que atua o servidor e a avaliação dos usuários em relação aos serviços prestados pela Instituição.
- Art. 5º O Programa de Gestão de Desempenho visa ao desenvolvimento dos servidores de acordo com as funções desempenhadas no trabalho e os objetivos da Instituição.
- Parágrafo único. A Gestão de Desempenho refere-se ao processo contínuo de planejar, acompanhar e avaliar o desempenho do servidor no trabalho tendo em vista os objetivos institucionais.
- Art. 6º O instrumento de Gestão de Desempenho será constituído de competências individuais, metas da equipe de trabalho, condições de trabalho da área em que atua o técnico-administrativo e a avaliação dos serviços prestados.
- Parágrafo único. O servidor que exercer funções de chefia, de coordenação e de assessoramento será avaliado também pelas competências gerenciais.
- Art. 7º As competências individuais dividem-se em dois grupos:
- I competências fundamentais, as quais se referem ao conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes exigidas a todos os servidores da Fundação Universidade de Brasília para o desempenho das atividades em uma instituição pública federal.
 - II competências gerenciais, as quais se referem às competências que devem ser apresentadas pelos servidores que exercem funções de chefia, coordenação e assessoramento e coordenam equipe de trabalho.
- Art. 8º Compete ao superior imediato, em conjunto com a equipe de trabalho, estabelecer metas para o período avaliativo em conformidade com as metas institucionais, considerando os seguintes aspectos:
- I o que se pretende alcançar;
 - II o prazo para realização da meta;
 - III as atividades que serão desempenhadas no decorrer do período para alcançar a meta.
- Art. 9º As metas devem ser definidas para cada unidade, tendo como referência os objetivos estratégicos definidos pela alta administração e o planejamento dos processos de trabalho.
- Parágrafo único. As metas devem ser negociadas entre a equipe de trabalho e o superior imediato.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Seção II Dos Objetivos

- Art. 10. O Programa de Gestão de Desempenho tem os seguintes objetivos:
- I possibilitar a identificação de fatores intervenientes da organização que possam influenciar o desempenho do servidor no trabalho;
 - II proporcionar ao servidor um diagnóstico do seu próprio desempenho, a fim de desenvolver as competências necessárias ao trabalho;
 - III contribuir para o desenvolvimento Institucional, subsidiando a definição e planejamento de políticas de Gestão de Pessoas e o alcance de metas institucionais com base nas metas das unidades;
 - IV propiciar a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade universitária;
 - V possibilitar o acompanhamento do desempenho do servidor no trabalho com base nas competências fundamentais e gerenciais, incentivando o desenvolvimento profissional do servidor;
 - VI possibilitar a avaliação, pelos usuários, dos serviços prestados pela Instituição.

Seção III Dos Conceitos e Clientela

- Art. 11. O Programa de Gestão de Desempenho abrange o seguinte público-alvo:
- I servidores técnico-administrativos em educação não ocupantes de cargos de chefia;
 - II servidores técnico-administrativo em educação que exercem função de direção, coordenação e assessoramento e coordenam uma equipe de trabalho.
- Art. 12. Os termos utilizados nesta resolução e sua compreensão no âmbito deste Programa são os seguintes:
- I competência individual: combinação de conhecimentos, habilidades e atitudes, expressas no desempenho profissional em um determinado contexto organizacional;
 - II lacuna de competência: diferença entre o valor máximo referente às competências requeridas e a pontuação atribuída às competências apresentadas no período avaliativo;
 - III metas: objetivos a serem alcançados durante um período determinado de tempo. As metas devem ser estabelecidas em cada unidade com base nas

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

metas institucionais e no planejamento dos processos de trabalho. As metas são negociadas entre a equipe de trabalho e o superior imediato. Devem ser descritas como: verbo no infinitivo e indicadores de desempenho;

- IV desempenho: realização das atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira, chefia e equipe de trabalho, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
- V capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
- VI desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as habilidades dos servidores, a fim de aprimorar o desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
- VII educação: conjunto de ações que englobam os programas de média e longa duração e que visam preparar o servidor para um trabalho futuro;
- VIII processos de trabalho: conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais;
- IX usuários: pessoas ou coletividade interna ou externa à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados e que devem participar como avaliadores desses serviços;
- X múltiplas fontes de avaliação: todos os participantes do processo avaliativo que atribuirão conceitos de acordo com o desempenho do servidor avaliado. São eles: o superior imediato, os pares, o próprio servidor e os usuários dos serviços prestados pela Instituição;
- XI pares: servidores que integram a mesma equipe de trabalho do servidor que será avaliado e que acompanharão o desempenho deste no período avaliativo;
- XII equipe de trabalho: conjunto de servidores que realizam atividades sob a orientação de uma mesma chefia, direção ou assessoramento em um determinado Centro de Custo;
- XIII período avaliativo: corresponde ao período pelo qual o servidor terá seu desempenho avaliado no desenvolvimento das suas atividades laborais. Será definido anualmente pelo Decanato de Gestão de Pessoas/Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação/Coordenadoria de Gestão do Desempenho (DGP/DCADE/COGED).

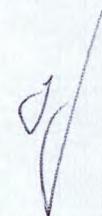


UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Seção IV

Do Ciclo Avaliativo

- Art. 13. O Programa de Gestão de Desempenho por Competências envolve a realização das seguintes etapas que compõem o ciclo avaliativo:
- I planejamento – primeira etapa: o gestor deverá reunir-se com sua equipe de trabalho para explicar como ocorre a gestão de desempenho do servidor na Fundação Universidade de Brasília e indicar leituras de materiais do Programa. Deverão ser definidas as metas da equipe, tendo como referência o diagnóstico situacional do período anterior de avaliação. Essas metas devem estar diretamente relacionadas às metas atribuídas ao Centro de Custo pelas instâncias superiores e devem ser definidas de acordo com as responsabilidades da área. Deverão também ser apresentadas nesta etapa as competências a serem expressas pelos servidores no período avaliativo;
 - II acompanhamento – segunda etapa: realiza-se um diagnóstico do desempenho dele a fim de identificar quais os aspectos que influenciam o desempenho do servidor, definindo quais são positivos e quais necessitam ser minimizados. Todos os avaliadores poderão realizar registros sobre as competências, expressas ou não pelo servidor, e sobre as contribuições para alcançar as metas da equipe, a fim de dar *feedback* sobre o desempenho apresentado durante o interstício;
 - III formalização – terceira etapa: registram-se os resultados da avaliação do desempenho do servidor, tendo em vista o desempenho apresentado durante todo o período avaliativo. Os registros efetuados ao longo do período deverão ser retomados para que possam servir de subsídio para tomada de decisão. Nesta etapa cada fonte de avaliação realizará autoavaliação, avaliação de seus pares e avaliação de seu superior imediato. O superior imediato fará a avaliação dos servidores de sua equipe de trabalho, sua autoavaliação e, quando couber, de seu superior imediato.
 - IV definição do plano de desenvolvimento individual – quarta etapa: o servidor e o superior imediato discutirão as ações de capacitação das quais o servidor avaliado participará, visando ao desenvolvimento das competências necessárias e à contribuição para o alcance das metas da equipe;
- Art. 14. Os procedimentos referentes às etapas do ciclo avaliativo serão realizados em meio eletrônico e deverão ocorrer em período específico a ser informado pelo Decanato de Gestão de Pessoas/Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação/Coordenadoria de Gestão do Desempenho (DGP/DCADE/COGED).



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Parágrafo único. A qualquer tempo, o superior imediato poderá indicar soluções de aprendizagem necessárias à aquisição ou ao desenvolvimento de competências indicadas na avaliação, para participação do servidor avaliado, registrando as justificativas relativas a cada competência.

Seção V

Das Soluções de Aprendizagem

- Art. 15. Soluções de aprendizagem são ações de capacitação ofertadas ou apoiadas pela Instituição para que o servidor possa melhorar seu desempenho no trabalho.
- Art. 16. A Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação (DCADE) será responsável por ofertar as soluções de aprendizagem correspondentes às competências individuais. São exemplos dos tipos de soluções de aprendizagem que serão disponibilizadas por meio de ações de capacitação:
- cursos presenciais;
 - I cursos a distância;
 - II indicação de leituras;
 - III indicação de filmes e vídeos institucionais;
 - IV indicação de visita a páginas eletrônicas;
 - V grupos de estudos e aprendizagem em serviço.
- Art. 17. Compete ao superior imediato facilitar e apoiar a participação dos servidores de sua equipe nos eventos de capacitação e acompanhar a expressão das competências desenvolvidas no exercício das atividades laborais.

Seção VI

Da Metodologia

- Art. 18. A avaliação de desempenho será realizada por múltiplas fontes.
- § 1º Cada fonte terá um peso específico.
- § 2º As fontes avaliarão o grau de desenvolvimento apresentado pelo servidor quanto às competências fundamentais e gerenciais, quando couber, ao grau de colaboração do servidor para o alcance das metas da equipe e à avaliação das condições de trabalho.
- Art. 19. Quanto às competências, os servidores serão avaliados com os seguintes pesos:

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

- I autoavaliação: peso 3;
- II avaliação dos pares: peso 3;
- III avaliação do superior imediato: peso 4.

Art. 20. O servidor que exercer função de chefia, direção ou assessoramento e coordenar uma ou mais equipes de trabalho será avaliado com os seguintes pesos:

- I autoavaliação: peso 3;
- II equipe de trabalho: peso 3;
- III avaliação do superior imediato: peso 4.

§ 1º O servidor que ocupar cargo de chefia e não coordenar equipe será avaliado pelas competências fundamentais e pela colaboração para o alcance das metas da equipe.

§ 2º A avaliação dos pares será realizada por todos os servidores que atuam na mesma equipe.

§ 3º Não haverá identificação individual do avaliador.

§ 4º A avaliação dos pares ocorrerá somente nas equipes com, pelo menos, três servidores para evitar que os avaliadores sejam identificados.

§ 5º No caso de não haver avaliação dos pares, as fontes de avaliação terão os seguintes pesos:

- I autoavaliação: peso 4;
- II avaliação do superior imediato: peso 6.

§ 5º Todos os servidores da equipe de trabalho avaliarão o superior imediato, seja ele servidor técnico-administrativo ou docente, com vistas a identificar as ações necessárias ao desenvolvimento de competências gerenciais.

Seção VII

Dos Cálculos da Mensuração da Avaliação

Art. 21. As múltiplas fontes de avaliação atribuirão um conceito para cada competência de acordo com o grau de desenvolvimento apresentado pelo servidor, usando a seguinte escala:

1	2	3	4	5
Não Desenvolvida	Pouco Desenvolvida	Medianamente Desenvolvida	Muito Desenvolvida	Totalmente Desenvolvida

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Parágrafo único. No caso dos Centros de Custo que desenvolvem atividades específicas, tais como Restaurante Universitário, Hospital Universitário e Biblioteca Central, a escala de avaliação terá também a opção *não se aplica*, uma vez que determinadas competências podem não fazer parte dos processos de trabalho dessas unidades, conforme escala a seguir:

0	1	2	3	4	5
Não se aplica	Não Desenvolvida	Pouco Desenvolvida	Medianamente Desenvolvida	Muito Desenvolvida	Totalmente Desenvolvida

Art. 22. O cálculo da lacuna de competências identificará as que necessitam ser desenvolvidas por meio de soluções de aprendizagem.

Art. 23. O resultado da competência é a média dos conceitos atribuídos por todas as fontes de avaliação, considerando-se os respectivos pesos, conforme apresentado abaixo:

- I Autoavaliação: peso 3;
- II Avaliação dos pares: peso 3;
- III Avaliação do superior: peso 4.

§ 1º O grau de desenvolvimento de cada competência será calculado da seguinte forma:

$$D = \frac{(DA_{p1} + DP_{p2} + DS_{p3})}{\Sigma \text{ dos pesos}}$$

Em que:

D: grau de desenvolvimento da competência;

DA: conceito atribuído na Autoavaliação;

DP: conceito atribuído pelos Pares;

DS: conceito atribuído pelo Superior imediato;

P1: peso da Autoavaliação;

P2: peso da avaliação dos Pares;

P3: peso da avaliação do Superior Imediato.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

§ 2º A lacuna de competências será calculada por meio da fórmula para cada competência:

$$L = (5 - D)$$

Em que:

L: lacuna da competência;

D: grau de desenvolvimento da competência.

§ 3º Serão possíveis os seguintes resultados:

L = 0; competência totalmente desenvolvida;

L = 1 a 2; competência parcialmente desenvolvida;

L = 2,1 a 3; competência pouco desenvolvida;

L = 3,1 a 4; competência não desenvolvida.

Parágrafo único. O servidor que obtiver resultado acima de 2 participará de soluções de aprendizagem.

Art. 24. Constarão também do instrumento de avaliação as metas do Centro de Custo acordadas em equipe.

Parágrafo único. As fontes de avaliação atribuirão conceitos de acordo com grau de colaboração do servidor avaliado para o alcance das metas da equipe.

Art. 25. O grau de colaboração para o alcance das metas será avaliado de acordo com a escala a seguir, considerando os pesos da autoavaliação, avaliação dos pares e do superior.

1	2	3	4	5
Não colaborou	Colaborou pouco	Colaborou medianamente	Colaborou muito	Colaborou totalmente

Art. 26. O resultado da avaliação da colaboração do servidor para alcance das metas de equipe será calculado, para cada meta, de acordo com o peso de cada fonte de avaliação:

I autoavaliação: peso 3;

II avaliação dos pares: peso 3;

III avaliação do superior: peso 4.



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

§ 1º O grau de colaboração para alcance de metas deverá ser calculado da seguinte forma:

$$A_n = (AA_{p1}) + (AP_{p2}) + (AS_{p3})$$

Em que:

A_n : grau de colaboração para alcance da meta;

AA: conceito atribuído na Autoavaliação;

AP: conceito atribuído pelos Pares;

AS: conceito atribuído pelo Superior imediato;

P1: peso da Autoavaliação;

P2: peso da avaliação dos Pares;

P3: peso da avaliação do Superior Imediato.

§ 2º Ao obter o valor do grau de colaboração de cada meta (A), soma-se o grau obtido de todas as metas para encontrar o resultado final (RF):

$$RF = A_1 + A_2 + \dots + A_n$$

§ 3º O valor máximo a ser alcançado pelo servidor em cada meta pode ser calculado da seguinte forma:

$$A_{\max} = 50 \times n$$

Em que:

n: número de metas;

A_{\max} : valor máximo de colaboração para a meta.

§ 4º Em seguida, calcula-se o percentual (P) alcançado pelo servidor relativo à colaboração para as metas de equipe, tendo como referência o valor máximo de colaboração:

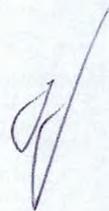
$$P = \frac{RF \times 100}{A_{\max}} = \%$$

Em que:

RF: resultado final do alcance de metas;

P: percentual de colaboração alcançado;

A_{\max} : valor máximo de colaboração para a meta.



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Art. 27. Serão considerados os seguintes valores percentuais alcançados pelo servidor no aspecto de colaboração para o alcance de metas:

- I 90% a 100% – colaborou plenamente;
- II 80% a 89% – colaborou muito;
- III 60% a 79% – colaborou medianamente;
- IV 41% a 59% – colaborou pouco;
- V 0% a 40% – não colaborou ou colaborou muito pouco.

§ 1º A avaliação do grau de desenvolvimento de competências não poderá ser considerada para fins de progressão por mérito profissional.

§ 2º Apenas o percentual de colaboração para as metas poderá ser considerado para fins de progressão por mérito profissional.

Art. 28. Constarão do instrumento de avaliação itens que representam as condições de trabalho do local em que atua o servidor avaliado, as quais serão avaliadas pelo superior imediato e pelo próprio servidor.

Parágrafo único. As informações identificadas referentes às condições de trabalho serão repassadas às instâncias competentes da Administração Superior para subsidiar a tomada de decisão da Instituição quanto à melhoria tanto do ambiente físico, como do socioprofissional.

Art. 29. A escala de respostas para avaliar as condições de trabalho são as seguintes:

1	2	3	4	5
Concordo Plenamente	Concordo Parcialmente	Indiferente	Discordo Parcialmente	Discordo Plenamente

Art. 30. Os resultados quanto ao grau de concordância dos itens das condições de trabalho serão identificados por meio do seguinte cálculo de acordo com os pesos citados:

- I autoavaliação: peso 4;
- II avaliação do superior: peso 6.
- III

$$C = \frac{(CA_{p1} + CS_{p2})}{\Sigma \text{ dos pesos}}$$

Em que:

C: grau de concordância;

CA: conceito atribuído na Autoavaliação;



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

CS: conceito atribuído pelo Superior imediato;

P1: peso da Autoavaliação;

P2: peso da avaliação dos Pares.

Seção VIII

Da Avaliação pelos Usuários

Art. 31. O Programa de Gestão de Desempenho contemplará a avaliação dos serviços prestados aos usuários internos e externos durante o período avaliativo.

§ 1º A avaliação pelos usuários visa identificar a qualidade e os serviços prestados a fim de aprimorá-los e organizar os processos de trabalho, contribuindo assim para o desenvolvimento Institucional.

§ 2º Os usuários atribuirão conceitos para o atendimento ao público prestado pelo Centro de Custo do qual é usuário.

§ 3º A média dos resultados das avaliações de serviços da Instituição pelos usuários, no período avaliativo, indicará o grau de satisfação do usuário com relação ao serviço prestado pelo Centro de Custo.

Art. 32. Caberá a cada Centro de Custo, em conjunto com o DGP/DCADE/COGED, garantir a aplicação adequada da avaliação dos serviços prestados aos usuários, observando os critérios e prazos determinados.

Parágrafo único. A avaliação dos serviços pelo usuário será disciplinada em norma específica e não terá impacto direto na avaliação individual do servidor.

Seção IX

Da Responsabilidade da Chefia Imediata, dos Avaliadores e dos Avaliados

Art. 33. Cabe à chefia imediata:

- I realizar todas as etapas do ciclo avaliativo no período determinado, em conjunto com a equipe de trabalho, quando couber, conforme as exigências das atividades de cada etapa;
- II acompanhar o desempenho do servidor ao longo de todo o processo avaliativo com o objetivo de fazer a gestão do desempenho da equipe de trabalho, a fim de que as metas definidas sejam alcançadas, realizando registros formais desse acompanhamento;



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

- III dar retorno, por escrito, ao servidor quanto ao seu desempenho apresentado no trabalho no período avaliativo;
- IV definir, em conjunto com toda a equipe de trabalho, as metas a serem cumpridas no período avaliativo, com base nas metas atribuídas pela alta administração;
- V orientar a equipe de trabalho quanto às competências necessárias a serem desenvolvidas para a consecução das metas no período avaliativo;
- VI realizar a sua autoavaliação e a avaliação de desempenho dos servidores de sua equipe;
- VII definir, em conjunto com o servidor avaliado, as ações educacionais das quais deverá participar a fim de desenvolver as competências necessárias, selecionando as ações mais adequadas;
- VIII participar do treinamento gerencial referente ao Programa de Gestão de Desempenho;
- IX receber os relatórios semestrais e o relatório final de avaliação do servidor afastado para cursar pós-graduação no Brasil ou no exterior e encaminhar todos os respectivos documentos ao DGP/DCADE/COGED.

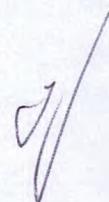
Parágrafo único. Cabe à chefia imediata definir as metas com a equipe, ainda que a alta administração não tenha definido as metas institucionais.

Art. 34. São responsabilidades dos Avaliadores:

- I aplicar todas as fases do Programa no âmbito de Centro de Custo ou unidade no qual estiver em exercício, respeitando os prazos estabelecidos;
- II dar retorno ao servidor a respeito dos resultados do desempenho em todas as fases, bem como possibilitar e incentivar a participação do servidor nas ações de capacitação que sejam necessárias;
- III dar conhecimento aos seus substitutos a respeito do andamento de todas as fases do Programa de Avaliação de Desempenho, no que concerne aos servidores sob sua responsabilidade, no caso de ausentar-se de suas atribuições gerenciais em razão dos afastamentos previstos em lei;
- IV cadastrar-se no sistema eletrônico para a realização do Programa de Gestão de Desempenho, bem como cadastrar os servidores de sua equipe.

Art. 35. São responsabilidades dos avaliados:

- I proceder à autoavaliação, à avaliação dos pares e à avaliação do superior imediato nos prazos estabelecidos;



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

- II participar das ações de capacitação indicadas para o desenvolvimento de competências que apresentarem lacunas;
- III participar ativamente de todo o processo avaliativo.

Seção X

Dos Recursos na Hipótese de Discordância dos Resultados

Art. 36. O servidor que discordar do resultado final de sua avaliação poderá interpor pedido de reconsideração ou recurso, no prazo de 30 dias, contados da data de ciência do resultado.

§ 1º Caberá, uma única vez, pedido de reconsideração ao titular do Decanato de Gestão de Pessoas, que contará com apoio da Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS);

§ 2º Caberá recurso ao indeferimento do pedido de reconsideração ao Reitor da UnB;

§ 3º Caberá recurso ao indeferimento do Reitor ao Conselho de Administração (CAD), como última instância.

§ 4º O requerimento do pedido de reconsideração ou interposição de recurso será dirigido à DGP/DCADE/COGED para instruí-lo e encaminhá-lo à chefia a que estiver imediatamente subordinado o requerente, para pronunciamento, à autoridade superior da chefia imediata e à autoridade competente para decidi-lo.

§ 5º O pedido de reconsideração ou recurso deverá ser despachado pela COGED, devidamente instruído quanto ao mérito do pleito e registrado no sistema UnBDoc, no prazo de cinco dias e decidido em 30 dias.

§ 6º O recurso ao CAD será analisado e julgado no prazo de 30 dias, prorrogável por igual período.

Seção XI

Das Responsabilidades das Áreas do DGP

Art. 37. Cabe ao DGP/DCADE/COGED a coordenação, a implantação, a execução, o acompanhamento, a avaliação e o aperfeiçoamento do Programa de Gestão de Desempenho, bem como:

- I o treinamento para orientação e esclarecimentos sobre a aplicação do Programa de Gestão de Desempenho aos participantes, em conjunto com a DGP/DCADE/PROCAP;



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

- II o amplo conhecimento dos procedimentos do Programa de Gestão de Desempenho a todos os envolvidos;
- III a orientação dos servidores quanto à operacionalização do Programa de Gestão de Desempenho;
- IV a intermediação dos recursos administrativos impetrados pelos servidores, informando as decisões aos requerentes;
- V o calendário de execução do Programa, fixando datas para o início e o fim dos prazos e ações;
- VI a propositura e a implementação de melhorias contínuas no Programa de Gestão de Desempenho.

CAPÍTULO II

Casos Especiais

Seção I

Dos Servidores Cedidos, em Exercício Provisório e Afastados para Colaboração Técnica

Art. 38. Os servidores técnico-administrativos cedidos pela FUB ou em exercício provisório em outros órgãos da Administração Pública e os afastados para Colaboração Técnica em outra Instituição serão avaliados pelas chefias imediatas do órgão onde estiverem prestando serviço por meio de instrumento de avaliação específico que será encaminhado pelo DGP/DCADE/COGED ao órgão para o qual o servidor se encontrar em atividade, por meio de ofício.

§ 1º Os formulários serão enviados anualmente à área de Gestão de Pessoas ou Recursos Humanos do Órgão para que se proceda à avaliação do grau de colaboração do servidor cedido e que se alcancem as metas estabelecidas para a área em que atua no órgão de cessão ou de exercício provisório ou de colaboração técnica.

§ 2º Os servidores cedidos de outros órgãos, em exercício provisório ou prestando colaboração técnica nesta Fundação Universidade de Brasília, não serão avaliados por este Programa de Gestão de Desempenho.

Seção II

Dos Servidores Removidos

Art. 39. No caso de o servidor ser removido para outras unidades da Fundação Universidade de Brasília, os registros referentes ao seu desempenho

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

deverão constar do formulário de avaliação e serem anexados ao processo de remoção.

§ 1º Caso o servidor seja removido 90 dias antes da etapa de formalização, a unidade acadêmica deverá realizar esta etapa antes de proceder à remoção;

§ 2º Ao ser lotado na nova unidade, o servidor deverá ser informado, pela chefia imediata, das metas definidas para a equipe da qual fará parte.

Seção III

Dos Servidores Redistribuídos

Art. 40. Os servidores técnico-administrativos redistribuídos para outros órgãos ou instituições de ensino terão a avaliação parcial realizada:

I pela chefia imediata do setor de lotação de origem, quando o servidor estiver em exercício na função há mais de 120 dias, contados a partir da última avaliação;

II pelo novo órgão de lotação do servidor para os demais casos.

Art. 41. Os servidores redistribuídos de outro órgão para a FUB, e que estiverem nesta Fundação há mais de 120 dias, serão avaliados pelo mesmo instrumento de avaliação de desempenho dos demais servidores desta Instituição.

Parágrafo único. O processo de avaliação de desempenho parcial deve constar do processo de redistribuição.

Seção IV

Dos Servidores Afastados para Pós-Graduação

Art. 42. Os servidores afastados para pós-graduação no país ou no exterior, com ônus ou com ônus limitado, terão seu desempenho acompanhado por meio de instrumento específico.

§ 1º O acompanhamento do desempenho no cumprimento da proposta de trabalho será realizado por meio do envio de relatórios semestrais relativos às atividades que estão sendo realizadas na pós-graduação com a assinatura do orientador acadêmico.

§ 2º Ao final do período de afastamento, deverá ser encaminhado pelo servidor à chefia imediata um relatório final das atividades acadêmicas realizadas, acompanhado de parecer do orientador acadêmico.

§ 3º Os relatórios semestrais e finais devem ser anexados ao instrumento de avaliação específico acompanhado do histórico escolar.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Parágrafo único. A chefia imediata deverá encaminhar, ao DGP/DCADE/COGED, no prazo de cinco dias os relatórios entregues pelo servidor.

Seção V

Dos Servidores Afastados ou em Licença Sem Ônus

- Art. 43. A avaliação de desempenho do servidor afastado ou com licença sem ônus será realizada após retorno do afastamento.
- Art. 44. Os servidores que estiverem em licença ou afastados de acordo com as licenças e afastamentos considerados como de efetivo exercício, deverão ser avaliados conforme disposições legais vigentes.
- § 1º Os servidores em licença ou afastados somente serão avaliados pelo superior imediato quanto às metas.

Seção VI

Dos Servidores Revertidos da Aposentadoria

- Art. 45. A avaliação de desempenho dos servidores que fizeram reversão da aposentadoria será realizada por meio do mesmo instrumento de avaliação de desempenho dos demais servidores da Instituição no qual constarão as competências e as metas, tendo em vista o desempenho apresentado no período de interstício.

CAPÍTULO III

Das Disposições Gerais

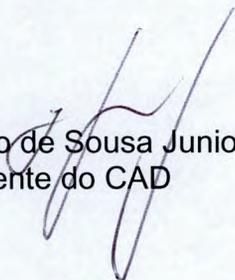
- Art. 46. O Programa de Gestão de Desempenho por Competências terá periodicidade anual, com início no mês de março e término no mês de fevereiro do ano seguinte.
- Art. 47. A participação no Programa de Gestão de Desempenho está condicionada ao efetivo exercício na Instituição por período igual ou superior a 120 (cento e vinte) dias.
- Art. 48. Os servidores técnico-administrativos em educação que estão cumprindo Estágio Probatório, de que trata o art. 20 da Lei n. 8.112, de 1990, estarão sujeitos ao presente Programa de Gestão de Desempenho, após a homologação do estágio probatório.
- Art. 49. O não cumprimento dos prazos determinados implicará a impossibilidade de participação dos servidores do Programa de Gestão de Desempenho no interstício.

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

Parágrafo único. O servidor e a chefia imediata são corresponsáveis pelo Programa, cabendo a cada um observar as determinações constantes desta Resolução.

- Art. 50. A Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) deverá acompanhar e fiscalizar a implementação do Programa de Gestão de Desempenho na Universidade de Brasília, resguardadas as disposições legais constantes da Lei n. 11.091/2005 e da Portaria do MEC n. 2.519/2005.
- Art. 51. A concessão da progressão por mérito será normatizada por instrumento normativo específico.
- Art. 52. Os prazos serão contados em dias corridos e prorrogados para o primeiro dia útil subsequente sempre que vencerem em dias em que não haja expediente na Fundação Universidade de Brasília.
- Art. 53. Este Programa poderá ser revisto a qualquer tempo, caso haja necessidade de aperfeiçoamento, respeitadas a legislação regulamentadora da matéria e a orientação técnica da área gestora do Programa.
- Art. 54. Os casos não previstos nesta Resolução serão resolvidos pelo Conselho de Administração (CAD), ouvido o Decanato de Gestão de Pessoas (DGP), e passarão a compor esta norma para vigorar para os casos similares.
- Art. 55. Esta Resolução entra em vigor a partir desta data.

Brasília, 8 de agosto de 2012.


José Geraldo de Sousa Junior
Presidente do CAD