



Portaria nº 172, de 06 de Dezembro de 2012.

Estabelece critérios e procedimentos internos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia - GDACT, instituída pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 6 de setembro de 2001, no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - CAPES.

O PRESIDENTE DA COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PESSOAL DE NÍVEL SUPERIOR – CAPES, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo Decreto nº 7.692, de 2 de março de 2012, publicado no Diário Oficial da União de 6 subsequente, e tendo em vista o disposto na Lei nº 11.344, de 08 de setembro de 2006, na Lei nº 11.784, de 22 de setembro de 2008, regulamentada pelo Decreto nº 7.133, de 19 de março de 2010 e na Portaria Interministerial nº 428, de 6 de setembro de 2012, publicada no Diário Oficial da União de 10 subsequente,

RESOLVE:

Art. 1º Estabelecer os critérios e procedimentos internos de avaliação de desempenho individual e institucional e de atribuição da Gratificação de Desempenho de Atividade de Ciência e Tecnologia – GDACT, instituída pela Medida Provisória nº 2.229-43, de 06 de Setembro de 2001, devida aos ocupantes dos cargos efetivos integrantes da carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, de que trata a Lei nº 8.691, de 28 de julho de 1993, no âmbito da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES INICIAIS

Art. 2º Para fins do disposto nesta Portaria ficam definidos os seguintes termos:

I – Avaliação de Desempenho: monitoramento sistemático e contínuo da atuação individual do servidor e institucional da CAPES, tendo como referência suas metas globais e intermediárias;

II – Ciclo de Avaliação: período de doze meses considerado para realização da avaliação de desempenho individual e institucional;

III – Unidades de Avaliação: Diretorias e Presidência da CAPES;

IV – Responsável pela Unidade de Avaliação: dirigente máximo da Unidade de Avaliação;



V – Plano de Trabalho: documento norteador a ser elaborado pelas unidades de avaliação em que serão registradas as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas;

VI – Equipe de trabalho: conjunto de servidores que fazem jus à GDACT em exercício na mesma unidade administrativa e que assumem, em conjunto, a responsabilidade pela condução de uma ou mais ações definidas no Plano de Trabalho;

VII – Chefia imediata: responsável legal pela coordenação da avaliação de desempenho individual do servidor que lhe seja subordinado e componha a equipe de trabalho, cabendo-lhe conduzir as ações relacionadas ao cumprimento das metas pactuadas no Plano de Trabalho;

VIII – Meta Global: meta que expressa o esforço de toda a organização no alcance de seus resultados;

IX – Meta Intermediária: meta definida em consonância com a meta global e segmentada por unidade de avaliação;

X – Meta Individual: meta de desempenho pactuada entre o servidor, a respectiva chefia e a equipe de trabalho, definida por critérios objetivos, em consonância com as metas intermediárias e as metas globais;

XI – Comissão de Acompanhamento de Avaliação de Desempenho – CAD: comissão responsável por acompanhar o processo de avaliação de desempenho e apreciar, em última instância, o recurso do servidor, quando se tratar de avaliação de desempenho individual;

Art. 3º A GDACT será paga de acordo com os resultados obtidos nas avaliações de desempenho individual e institucional.

§ 1º A avaliação de desempenho individual será feita com base em critérios e fatores que reflitam as competências do servidor, aferidas no desempenho individual das tarefas e atividades a ele atribuídas.

§ 2º A avaliação de desempenho institucional visa aferir o alcance das metas organizacionais da CAPES, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas.

CAPÍTULO II DA GRATIFICAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 4º A GDACT será paga observado o limite máximo de cem pontos e o mínimo de trinta pontos por servidor, multiplicando-se o somatório dos pontos auferidos



nas avaliações de desempenho individual e institucional pelo valor do ponto estabelecido no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 8 de setembro de 2006, observados, conforme o caso, o nível, a classe e o padrão em que se encontra posicionado o servidor, respeitada a seguinte distribuição:

I - até vinte pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho individual; e

II - até oitenta pontos serão atribuídos em função dos resultados obtidos na avaliação de desempenho institucional.

Art. 5º O titular de cargo de provimento efetivo integrante da carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, quando investidos em cargo em comissão ou função de confiança na CAPES, farão jus à GDACT da seguinte forma:

I - os investidos em função de confiança ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 3, 2, 1 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada conforme disposto no art. 4º; e

II - os investidos em cargo de Natureza Especial ou cargo em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS, níveis 6, 5, 4 ou equivalentes, perceberão a GDACT calculada com base no valor máximo da parcela individual, somado ao resultado da avaliação institucional da CAPES no período.

Art. 6º Os titulares de cargo de provimento efetivo integrantes da Carreira de Gestão, Planejamento e Infra-Estrutura em Ciência e Tecnologia, referidos no art. 1º, quando não se encontrarem em exercício na CAPES, ressalvado o disposto em legislação específica, somente farão jus à respectiva GDACT:

I – quando cedidos para entidades vinculadas ao seu órgão de lotação, situação na qual perceberá a GDACT com base nas regras aplicáveis como se estivessem em efetivo exercício no seu órgão de lotação;

II – quando requisitados pela Presidência ou Vice-Presidência da República ou nas hipóteses previstas em lei, situação na qual perceberão a gratificação de desempenho conforme disposto no inciso I do caput; e

III – quando cedidos para órgãos ou entidades da União distintos dos indicados nos incisos I e II deste artigo e investidos em cargos de Natureza Especial, de provimento em comissão do Grupo-Direção e Assessoramento Superiores - DAS 6, 5, 4 ou equivalentes, e perceberão a GDACT calculada com base no resultado da avaliação institucional do período.

Parágrafo único. A avaliação institucional referida no inciso III do caput será a da CAPES.



CAPÍTULO III DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INSTITUCIONAL

Art. 7º A avaliação institucional visa a aferir o desempenho da CAPES no alcance dos objetivos de suas ações finalísticas e metas organizacionais, podendo considerar projetos e atividades prioritárias e condições especiais de trabalho, além de outras características específicas das atividades desenvolvidas.

Art. 8º Para fins de avaliação de desempenho institucional será apurado o cumprimento das metas institucionais segmentadas em:

I - metas globais, elaboradas, quando couber, em consonância com o Plano Plurianual - PPA, a Lei de Diretrizes Orçamentárias - LDO e a Lei Orçamentária Anual - LOA; e

II - metas intermediárias, referentes às equipes de trabalho que compõem as unidades de avaliação.

§ 1º As metas globais referentes à avaliação de desempenho institucional serão fixadas anualmente, em ato do Presidente da CAPES, e sua publicação ocorrerá 30 dias antes do início do ciclo de avaliação.

§ 2º As metas referidas no § 1º devem ser objetivamente mensuráveis, utilizando-se como parâmetros indicadores que visem a aferir a qualidade dos serviços relacionados à atividade finalística da CAPES, levando-se em conta, no momento de sua fixação, os índices alcançados nos exercícios anteriores.

§ 3º As metas globais estabelecidas pela CAPES deverão ser compatíveis com as diretrizes, políticas e metas governamentais do Ministério da Educação - MEC.

§ 4º As metas intermediárias de que trata o inciso II do caput deste artigo deverão ser elaboradas em consonância com as metas globais, podendo ser segmentadas, segundo critérios geográficos, de hierarquia organizacional ou de natureza de atividade.

§ 5º As metas de desempenho individual e as metas intermediárias de desempenho institucional deverão ser definidas por critérios objetivos e comporão o plano de trabalho de cada unidade da CAPES e, salvo situações devidamente justificadas, serão previamente acordadas entre o servidor, a chefia e a equipe de trabalho.

§ 6º Não havendo a pactuação a que se refere o § 5º antes do início do período de avaliação, caberá à chefia responsável pela equipe de trabalho fixar as metas.

§ 7º As metas de desempenho institucional e os resultados apurados a cada período deverão ser amplamente divulgados pela CAPES, inclusive em seu sítio eletrônico, permanecendo acessíveis a qualquer tempo.



§ 8º O primeiro ciclo de avaliação de desempenho terá início 30 dias após a publicação do ato a que se refere o inciso I do art. 8º.

Art. 9º São consideradas unidades de avaliação no âmbito da CAPES:

I - Presidência

II – Diretoria de Gestão – DGES

III – Diretoria de Programas e Bolsas no País – DPB

IV – Diretoria de Avaliação – DAV

V – Diretoria de Relações Internacionais – DRI

VI – Diretoria de Formação de Professores da Educação Básica– DEB

VII – Diretoria de Educação a Distância – DED

VIII – Diretoria de Tecnologia da Informação - DTI

Art. 10. O resultado da avaliação de desempenho institucional será aferido mediante a apuração da razão entre a meta atingida e a meta prevista para o ciclo de avaliação, multiplicada por cem, individualmente, indicando seu efeito para o cumprimento do total de 80 (oitenta) pontos, conforme quadro abaixo.

Desempenho do indicador (%)	Pontuação do indicador
Igual ou acima de 80%	80 pontos
De 26% a 79%	O equivalente em pontos: de 26 a 79 pontos
0 a 25%	25 pontos

Parágrafo único. O total de pontos a ser obtido será dado pela média ponderada dos resultados do conjunto das metas globais e intermediárias, até o limite de 62 pontos para as metas intermediárias e de 18 pontos para as metas globais, conforme fórmula: **total dos pontos = [(média dos pontos das metas intermediárias x 62)+(média dos pontos das metas globais x 18)]/80.**

Art. 11. Caberá às unidades de avaliação:

I - conduzir o processo de elaboração dos planos de trabalho;



II - apurar e encaminhar à Coordenação-Geral de Gestão de Pessoas - CGGP os percentuais de cumprimento das metas intermediárias e os resultados das avaliações de desempenho individual.

CAPÍTULO IV DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO INDIVIDUAL

Art. 12. O desempenho individual será aferido em virtude do cumprimento das metas individuais e dos seguintes fatores:

I - produtividade no trabalho: capacidade de planejar e organizar, de acordo com a complexidade, metas, prioridades e prazos estabelecidos, produzindo mais em menor espaço de tempo e com menos quantidade de recursos, com base em padrões previamente estabelecidos de qualidade e economicidade;

II - conhecimento de métodos e técnicas necessários para o desenvolvimento das atividades referentes ao cargo efetivo na unidade de exercício: capacidade de assimilar o conhecimento das metodologias necessárias para o desenvolvimento das atribuições na equipe de trabalho;

III - trabalho em equipe: capacidade de colocar-se à disposição da equipe de trabalho, proativamente, contribuindo para o crescimento profissional da unidade, sendo flexível para com críticas, valores, percepções diferentes, idéias divergentes ou inovadoras, tendo uma postura respeitosa em relação aos demais servidores;

IV - comprometimento com o trabalho: capacidade de envolvimento com as atividades pelas quais é responsável, demonstrando interesse em contribuir efetivamente para a obtenção de resultados e para o cumprimento dos objetivos institucionais da equipe de trabalho;

V - cumprimento das normas de procedimentos e de conduta no desempenho das atribuições do cargo: capacidade de trabalhar com pontualidade, disciplina e responsabilidade em face das tarefas assumidas, cumprindo as normas gerais da estrutura e funcionamento da Administração Pública e demonstrando postura orientada por princípios e regras morais de senso comum;

Art. 13. A cada um dos fatores deverá ser atribuída a nota conveniente:

I – Excelente: 9,0 a 10 pontos;

II – Bom: 7,0 a 8,9 pontos;

III – Razoável: 5,0 a 6,9 pontos;



IV – Fraco: 2,0 a 4,9 pontos;

V – Péssimo: 0,0 a 1,9 pontos.

§ 1º Será atribuído o mesmo peso para todos os fatores que compõe a ficha de avaliação.

Art. 14. Para a consolidação da avaliação de desempenho individual dos servidores deverão ser calculadas as proporções a seguir:

I – Auto avaliação: conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II – Avaliação da chefia: conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III – Avaliação da equipe: média dos conceitos atribuídos pelos demais integrantes da equipe de trabalho, na proporção de vinte e cinco por cento.

Art. 15. Os servidores ocupantes de cargos em comissão ou função de confiança que não se encontrem na situação prevista no inciso II do art. 5º serão avaliados na dimensão individual conforme a seguir:

I – Auto avaliação: conceitos atribuídos pelo próprio avaliado, na proporção de quinze por cento;

II – Avaliação da chefia: conceitos atribuídos pela chefia imediata, na proporção de sessenta por cento; e

III - Avaliação da equipe: média dos conceitos atribuídos pelos integrantes da equipe de trabalho subordinada à chefia avaliada, na proporção de vinte e cinco por cento.

§ 5º Excepcionalmente, no primeiro ciclo de avaliação a ser implementado na CAPES, os servidores de que tratam os arts. 14 e 15 serão avaliados apenas pela chefia imediata.

§ 6º Em caso de exoneração da chefia imediata, e não nomeação de nova chefia por tempo superior a 50% do período avaliativo, o dirigente imediatamente superior procederá à avaliação de todos os servidores que lhe forem subordinados.

Art. 16. A pontuação do desempenho individual será apurada através da nota final do servidor, seguindo o quadro abaixo, pela fórmula: **nota final = (média do desempenho nas metas individuais + nota final dos fatores de avaliação)/2.**



Nota Final	Pontuação Final da Avaliação Individual
De 90 a 100	20 pontos
De 80 a 89	18 pontos
De 70 a 79	16 pontos
De 60 a 69	14 pontos
De 50 a 59	12 pontos
De 40 a 49	10 pontos
De 30 a 39	8 pontos
Abaixo de 30	5 pontos

Parágrafo único. O desempenho nas metas individuais será aferido mediante a apuração da razão entre a meta atingida e a meta prevista para o ciclo de avaliação, multiplicada por cem, individualmente.

CAPÍTULO V DO PLANO DE TRABALHO

Art. 17. As unidades de avaliação deverão elaborar o plano de trabalho, contendo necessariamente:

- I - as ações mais representativas da unidade de avaliação;
- II - as atividades, projetos ou processos em que se desdobram as ações;
- III - as metas intermediárias de desempenho institucional e as metas de desempenho individual propostas, com os respectivos indicadores;
- IV - os compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia, a equipe e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;
- V - os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação e supervisão do gestor e da Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 31;
- VI - a avaliação parcial dos resultados obtidos, para subsidiar ajustes no decorrer do ciclo de avaliação; e



CAPES



PDE



VII - a apuração final do cumprimento das metas e demais compromissos firmados de forma a possibilitar o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

§1º O plano de trabalho deverá abranger o conjunto dos servidores em exercício na unidade de avaliação, devendo cada servidor individualmente estar vinculado à pelo menos uma ação, atividade, projeto ou processo.

§2º O conjunto de servidores que não façam jus à GDACT, em exercício na unidade de avaliação, deverá ser avaliado na dimensão individual, para fins de verificação do cumprimento das metas de desempenho individual e intermediárias constantes no plano de trabalho.

§3º Os resultados da avaliação de desempenho serão utilizados como instrumento de gestão, com a identificação de aspectos do desempenho que possam ser melhorados por meio de oportunidades de capacitação e aperfeiçoamento profissional.

§4º O cumprimento das metas de desempenho individual será avaliado apenas pela chefia imediata.

CAPÍTULO VI DO CICLO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 18. O ciclo de avaliação de desempenho terá a duração de 12 (doze) meses, com início em **1º de junho e término em 31 de maio** do ano seguinte.

Parágrafo único. Excepcionalmente, o primeiro ciclo de avaliação terá **início 30 dias após a publicação das metas globais da CAPES e término em 31 de maio de 2013.**

Art. 19. O ciclo da avaliação de desempenho terá as seguintes etapas:

I - publicação das metas globais a que se refere o inciso I do art. 8º;

II - estabelecimento de compromissos de desempenho individual e institucional, firmados no início do ciclo de avaliação entre a chefia imediata e cada integrante da equipe, a partir das metas institucionais;

III - acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação, sob orientação dos responsáveis pela unidade de avaliação e das chefias imediatas, e supervisão da Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD;

IV - avaliação parcial dos resultados obtidos, para fins de ajustes necessários;



V - apuração final das pontuações para o fechamento dos resultados obtidos em todos os componentes da avaliação de desempenho.

VI - publicação dos resultados institucionais alcançados pela CAPES e das avaliações individuais; e

VII - retorno aos avaliados, para discussão dos resultados obtidos na avaliação de desempenho, após a consolidação das pontuações.

Parágrafo único. A avaliação parcial dos resultados ocorrerá no mês de novembro de cada ano, com o objetivo de subsidiar os ajustes das metas, tendo como referência os compromissos firmados no plano de trabalho, possibilitando a verificação de problemas e dificuldades e a aplicação de medidas corretivas.

Art. 20. O processamento das avaliações ficará condicionado à estrita observância dos procedimentos e prazos a seguir especificados:

I - até o início de cada ciclo avaliativo, os responsáveis pelas unidades de avaliação e as chefias imediatas deverão formalizar os compromissos de desempenho previstos no plano de trabalho e encaminhar à CGGP até o primeiro dia útil do ciclo avaliativo;

II - as chefias imediatas deverão encaminhar as avaliações de desempenho individual à CGGP até 15 dias após o término do período avaliativo.

III - o responsável pela coleta e monitoramento do indicador de cada unidade da CAPES deverá enviar à CGGP o resultado executado da meta institucional apurada em sua unidade até 15 dias após o término do período avaliativo.

Art. 21. À CGGP caberá os seguintes procedimentos:

I - disponibilizar o modelo do plano de trabalho às unidades de avaliação;

II - consolidar os resultados individuais das avaliações e dar ciência aos avaliados;

III - promover, em conjunto com as unidades de avaliação, ações de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, para a melhoria do desempenho do servidor; e

IV - orientar, acompanhar e controlar a aplicação do estabelecido nesta Portaria e na legislação vigente.



CAPÍTULO VII DOS EFEITOS FINANCEIROS

Art. 22. A avaliação de desempenho individual somente produzirá efeitos financeiros se o servidor tiver permanecido em exercício nas atividades relacionadas ao plano de trabalho por, no mínimo, dois terços de um período completo de avaliação.

Art. 23. As avaliações de desempenho individual e institucional serão apuradas anualmente e produzirão efeitos financeiros mensais por igual período.

Parágrafo único. As avaliações serão processadas pela unidade de recursos humanos no mês subsequente ao término do período avaliativo e gerarão efeitos financeiros a partir do primeiro dia do mês subsequente ao do processamento das avaliações.

Art. 24. Caso não haja cumprimento do período mínimo a que se refere o art. 22, o servidor não será avaliado, devendo-se aplicar os seguintes critérios:

I - em caso de afastamentos e licenças considerados pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, como de efetivo exercício, sem prejuízo da remuneração e com direito à percepção da gratificação de desempenho, o servidor continuará percebendo GDACT correspondente à última pontuação obtida, até que seja processada a sua primeira avaliação após o retorno; e

II - até que seja processada a primeira avaliação de desempenho individual que venha a surtir efeito financeiro, o servidor recém-nomeado para cargo efetivo e aquele que tenha retornado de licença sem vencimento, de cessão ou de outros afastamentos sem direito à percepção de gratificação de desempenho, no decurso do ciclo de avaliação, receberá a GDACT no valor correspondente a oitenta pontos.

Parágrafo único. O disposto no inciso I não se aplica aos casos de cessão.

Art. 25. O servidor que não permanecer em efetivo exercício na mesma unidade organizacional durante todo o período de avaliação será avaliado pela chefia imediata de onde houver permanecido por maior tempo.

Parágrafo único. Caso o servidor tenha permanecido o mesmo número de dias em diferentes unidades organizacionais, a avaliação será feita pela chefia imediata da unidade em que se encontrava no momento do encerramento do período de avaliação.

Art. 26. Ocorrendo exoneração do cargo em comissão com manutenção do cargo efetivo, o servidor que faça jus à GDACT continuará a percebê-la em valor correspondente ao da última pontuação que lhe foi atribuída, na condição de ocupante de cargo em comissão, até que seja processada a sua primeira avaliação após a exoneração.



Art. 27. Até que sejam processados os resultados da primeira avaliação individual e institucional, conforme disposto nesta Portaria, todos os servidores que fizerem jus à GDACT deverão percebê-la em valor correspondente ao último percentual recebido a título de GDACT, convertido em pontos que serão multiplicados pelo valor constante no Anexo VIII-B da Lei nº 11.344, de 2006, conforme disposto no art. 4º.

Parágrafo único. O resultado da primeira avaliação de desempenho processada de acordo com o disposto nesta Portaria gerará efeitos financeiros a contar de 10 de setembro de 2012, data de publicação da Portaria Interministerial nº 428, de 06 de setembro de 2012, devendo ser compensadas eventuais diferenças pagas a maior ou a menor.

CAPÍTULO VIII DOS RECURSOS

Art. 28. Aos servidores é assegurada a participação no processo de avaliação de desempenho, mediante prévio conhecimento dos critérios e instrumentos utilizados, assim como do acompanhamento do processo, cabendo à CAPES a ampla divulgação e a orientação a respeito da política de avaliação dos servidores.

Art. 29. O avaliado poderá apresentar pedido de reconsideração, devidamente justificado, contra o resultado da avaliação individual, no prazo de dez dias, contados do recebimento de cópia de todos os dados sobre avaliação.

§ 1º O pedido de reconsideração de que trata o **caput** será apresentado à CGGP, que o encaminhará à chefia do servidor para apreciação.

§ 2º O pedido de reconsideração será apreciado no prazo máximo de cinco dias, podendo a chefia deferir o pleito, total ou parcialmente, ou indeferi-lo.

§ 3º A decisão da chefia sobre o pedido de reconsideração interposto será comunicada, no máximo, até o dia seguinte ao de encerramento do prazo para apreciação pelo avaliador à CGGP, que dará ciência da decisão ao servidor e à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 31.

§ 4º Na hipótese de deferimento parcial ou de indeferimento do pleito, caberá recurso à Comissão de Acompanhamento de que trata o art. 31, no prazo de dez dias, que o julgará em última instância.

§ 5º O resultado final do recurso deverá ser publicado no boletim de serviço da CAPES, intimando o interessado por meio do fornecimento de cópia da íntegra da decisão.



Art. 30. O servidor que obtiver na avaliação de desempenho individual pontuação inferior a cinquenta por cento da pontuação máxima estabelecida para essa parcela será imediatamente submetido a processo de capacitação ou de análise da adequação funcional, conforme o caso, sob responsabilidade do seu órgão ou entidade de lotação.

Parágrafo único. A análise de adequação funcional visa a identificar as causas dos resultados obtidos na avaliação do desempenho e a servir de subsídio para a adoção de medidas que possam propiciar a melhoria do desempenho do servidor.

CAPÍTULO IX DA COMISSÃO DE ACOMPANHAMENTO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 31. Fica criada a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho - CAD, no âmbito da CAPES, com a finalidade de:

I - orientar e supervisionar os critérios e procedimentos de acompanhamento do desempenho individual e institucional de todas as etapas ao longo do ciclo de avaliação;

II - propor alterações necessárias à operacionalização do processo de avaliação de desempenho;

III - acompanhar os pedidos de reconsideração interpostos às chefias imediatas pelos servidores avaliados; e

IV - julgar, em última instância, os eventuais recursos interpostos quanto aos resultados das avaliações individuais.

§ 1º A CAD será formada por representantes indicados pelo presidente da CAPES e por membro indicado pelos servidores.

§ 2º Os integrantes da CAD deverão, necessariamente, apresentar o seguinte perfil:

I - ser servidor ocupante de cargo efetivo do quadro de pessoal da CAPES;

II - ter concluído o estágio probatório; e

IV - não estar respondendo a processo administrativo disciplinar.

Art. 32. Durante o primeiro período de avaliação, as atribuições da CAD ficarão a cargo da CCGP.



CAPITULO X DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 33. A percepção da GDACT por seus beneficiários fica condicionada à correção e veracidade dos dados enviados e ao estrito cumprimento dos prazos estabelecidos nesta Portaria.

Art. 34. Os casos omissos serão analisados pela CGGP juntamente com a Comissão de Acompanhamento da Avaliação de Desempenho.

Art. 35. Para fins de incorporação das gratificações a que se refere o art. 1º aos proventos de aposentadoria ou às pensões, serão adotados os critérios estabelecidos na legislação específica.

Art. 36. Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

JORGE ALMEIDA GUIMARÃES
Presidente



Expediente

Ministério da Educação
Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

Boletim de Serviço, Edição Especial Nº 2 - Dezembro de 2012

Editado, composto e impresso pela:
Diretoria de Gestão
Coordenação de Gestão de Documentos
Divisão de Tratamento da Informação

Data da publicação: Brasília, 07 de Dezembro de 2012

Ministro da Educação
ALOIZIO MERCADANTE OLIVA

Presidente da CAPES
JORGE ALMEIDA GUIMARÃES

Diretor de Gestão
FÁBIO DE PAIVA VAZ

Diretor de Avaliação
LIVIO AMARAL

Diretor de Programas e Bolsas no País
MARCIO DE CASTRO SILVA FILHO

Diretora de Relações Internacionais
DENISE DE MENEZES NEDDERMEYER

Diretora de Formação dos Professores da Educação Básica
CARMEN MOREIRA DE CASTRO NEVES

Diretor de Educação a Distância
JOÃO CARLOS TEATINI DE SOUZA CLÍMACO

Diretor de Tecnologia da Informação
SÉRGIO DA COSTA CÔRTEZ

Equipe Técnica
Andrea Monteiro Alencar - GAB
Astrogildo Brasil - DTRAT/CGD
Romulo Ferreira Barale - CGGP

Composição Gráfica
Astrogildo Brasil - DTRAT



Ministério da
Educação

