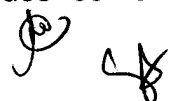
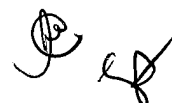


1 ATA DA SEGUNDA REUNIÃO DA CÂMARA DE GESTÃO DE PESSOAS DA
2 UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, realizada aos oito dias do mês de outubro do ano de
3 dois mil e treze, às dez horas e vinte minutos, no Salão de Atos da Universidade de
4 Brasília, com a presença dos Conselheiros: Prof^a Dr^a GARDÊNIA DA SILVA ABBAD
5 – Decana de Gestão de Pessoas e Presidente da Câmara de Gestão de Pessoas;
6 CARLOS ALBERTO TORRES – Decano de Planejamento e Orçamento/DPO; JOSÉ
7 MANUEL MORALES SÁNCHEZ/FAU; MÔNICA WOLF CADILHE/IF; AUGUSTO
8 CÉSAR DE MENDONÇA BRASIL/FGA; ELIZABETH MARIA MAMEDE DA
9 COSTA/FUP; JURANDIR RODRIGUES DE SOUZA/IQ; ELIZÂNIA DE ARAÚJO
10 GONÇALVES/FE; LUANA CRISTINA DE MELO VARGAS/IdA; MARILDE LOIOLA
11 DE MENEZES/IPOL; YOLANDA GALINDO PACHECO/FM; EDGAR MERCHAN
12 HAMANN/FCS; MÁRCIA TEREZINHA LONGEN ZINDEL/FT; e ROGÉRIO
13 MARZOLA/SINTFUB. Justificaram a ausência os Conselheiros: DIANA LÚCIA
14 MOURA PINHO/FCE; ARAKEN DOS SANTOS WERNECK/FCE; EDVALDO
15 BÉRGAMO/IL e MÁRCIA NIEDERAUER/IL. Aberta a Sessão, a Presidente deu as
16 boas vindas a todos e prosseguiu com os Informes e em seguida com a Pauta
17 conforme segue. 1. Informes Gerais: 1.1 Grupo de Trabalho: 1.1.1 Modelo de
18 dimensionamento de vagas, para os anos de 2014 e 2015, de servidores técnico-
19 administrativos em educação (Resolução da Câmara de Gestão de Pessoas n.
20 001/2013); 1.1.2 Remoção dos servidores técnico-administrativos em educação
21 (Resolução da Câmara de Gestão de Pessoas n. 001/2013); 1.1.3 Carreira do
22 servidor técnico-administrativo em educação – Foi informado que o grupo de
23 trabalho está em fase de finalização de várias minutas de Resolução (Política de
24 Capacitação) e Instruções Normativas sobre o assunto relativo ao desenvolvimento
25 na carreira do servidor TAE e servidor docente. A Presidente de CGP informou das
26 dificuldades operacionais de implantação do ponto eletrônico na FUB e ressaltou
27 ainda a situação da avaliação de desempenho dos servidores estáveis, que
28 atualmente não possuem avaliações periódicas, conforme previsão legal. 2. Demais
29 Informes: o Decano de Planejamento e Orçamento (DPO) pediu a palavra e
30 mencionou a ameaça de bombas no Campus Darcy Ribeiro, ressaltou que não
31 gostaria de imaginar que o autor possa ser docente, técnico-administrativo ou
32 discente, pois tal medida pode ser considerada traição contra a FUB e não gesto
33 político. A Presidente da CGP manifestou seu repúdio a todo ato de violência e citou
34 que esses atos não podem ocorrer sem que a FUB tome providências. Em seguida,
35 a Presidente submeteu à análise os itens de pauta. **Item 1.** Aprovação da Ata da 1^a
36 Reunião da CGP. **Deliberação:** A ata foi aprovada com 2 (duas) abstenções, os
37 membros que se absteram justificaram-se por não terem participado da 1^a reunião
38 da CGP. **Item 2.** Aprimoramento das normas: **2.1 Resolução n. 04/1998** – Estágio
39 probatório de técnico-administrativo: A Coordenadoria de Gestão de Desempenho
40 (COGED), vinculada à Diretoria de Capacitação, Desenvolvimento e Educação do
41 DGP, por meio de sua coordenadora, Gabrielle Drago, apresentou proposta de novo
42 Programa de Avaliação de Desempenho no Estágio Probatório. Foram apresentados
43 os principais aspectos que precisam ser melhorados no atual processo avaliativo.
44 São esses os aspectos: duração da etapa de 10 meses como período longo para
45 acompanhamento do desempenho do servidor; grande quantitativo de remoções e
46 interstício incoerente com o interstício de progressão por mérito de servidor em
47 estágio probatório. A escala de 4 intervalos constante no formulário de avaliação e a
48 necessidade de comprovação de informações foram também destacados como




49 aspectos que precisam ser melhorados. A Coordenadora destacou que a proposta
50 tem como objetivo principal implementar, na Universidade de Brasília, um Programa
51 de acompanhamento do desempenho do servidor em estágio probatório, utilizando-o
52 como ferramenta que propicie a adaptação e o desenvolvimento dos novos
53 servidores da FUB no período de estágio probatório, bem como identificar e
54 estimular sua colaboração para o alcance dos objetivos institucionais. Foram
55 apresentadas as principais características do programa, bem como as fontes de
56 avaliação e seus respectivos pesos. A principal proposta de mudança se refere à
57 escala de avaliação que passa a ter 10 intervalos e que no ciclo avaliativo está
58 previsto fases de planejamento, com elaboração de relatório de atividades,
59 acompanhamento e formalização. Após a apresentação, o Professor Sanches pediu
60 a fala e relatou um caso de conflito na avaliação de estágio probatório. Falou da
61 importância do DGP atuar como mediador em casos de estágio probatório, citou o
62 INEP que traz profissionais de fora, o que tira o viés, tornando a avaliação
63 independente. Lançou a questão para reflexão, se não valeria a pena coordenar
64 uma avaliação semelhante na FUB, utilizando indicadores e entrevistas. Em seguida
65 o servidor Rogério Marzola elogiou a apresentação realizada e informou que
66 pretende efetuar 9 (nove) pontos/considerações: Ponto 1: A subjetividade inevitável
67 da avaliação. Sugeriu a implementação de mecanismos internos para reduzir a
68 subjetividade. Ponto 2: Em relação aos indicadores, questionou quais poderiam ser
69 utilizados e fala que devemos discutir melhor como negociar as metas e os
70 indicadores de avaliação dessas metas. Ponto 3: Mencionou que faltou os
71 indicadores de competências esperados. Ponto 4: Citou a falta da composição da
72 fonte de avaliação. Criticou a diferenciação dos pesos. Não concordou que a chefia
73 deva indicar os servidores eleitos. Ponto 5: Quanto aos avaliadores poderem ser
74 docentes, não concorda, a não ser como exceção, para os casos em que não haja
75 técnico-administrativo. Ponto 6: Sugere utilizar a opinião do usuário como *feedback* e
76 não para incluir na nota da avaliação. Ponto 7: Quanto aos recursos, sugere deixar o
77 CAD como recurso final. Ponto 8: Deixar mais preciso o papel da CIS. Por exemplo,
78 na etapa em que há baixo desempenho. Ponto 9: Manifestou discordância quanto a
79 avaliação do servidor cedido. Sugeriu audiência Pública para apreciar a avaliação.
80 Em resposta às manifestações, a Professora Josivânia (DCADE/DGP) respondeu
81 que há previsão legal para servidor em estágio probatório e que é legal, observado
82 o limite de 1 (um) ano. Quanto à CIS, há que se estabelecer primeiramente suas
83 atribuições, ampliando suas competências para então poder incluir na minuta. Ainda
84 em respostas às manifestações anteriores a servidora Gabrielle
85 (COGED/DCADE/DGP) informou que a DCADE esta se esforçando para aperfeiçoar
86 os trâmites quanto aos quesitos estabelecidos pela lei. Dentro do Setor Público se
87 tem o acompanhamento. Informou ainda que não há a necessidade de Audiência
88 Pública e ao pode-se fazer avaliação de memória e sim de registro, por isso a
89 importância de registros fidedignos nas folhas de ponto e memórias de reunião.
90 Ressaltou que Comissões Externas não funcionam no serviço público, pois atrapalha
91 a avaliação que parte da observação do desempenho do indivíduo. Os avaliadores
92 devem ter contato direto com os avaliados. Quanto à avaliação por competência, a
93 lei não comporta mais critérios além dos já utilizados. Não há que se falar em avaliar
94 metas, por parte da norma, a chefia que deve estabelecer metas. Destacou que o
95 relatório da avaliação é mais para o DGP tomar atitudes de intervenção ainda a
96 tempo, por isso há peso inferior na nota da 1ª etapa. A Professora Marilde Loiola de



97 Menezes parabenizou e elogiou o trabalho da equipe do DGP. Citou a ausência dos
98 extremos e que as propostas vão facilitar nas notas (escala de 1 a 10). Citou ainda
99 que o ponto eletrônico a ser implantado na FUB trará mais segurança para o
100 servidor e para a chefia. Sugeriu: incluir no item Produtividade os cursos de
101 capacitação, pois estes refletem sinal de engajamento; que a avaliação do servidor
102 seja feita no momento de sua remoção; e que haja um ritual de recepção ao servidor
103 quando este chega na unidade, citou da importância desta reunião com realização
104 de ata e descrição das atividades do setor. Em seguida o Professor Jurandir
105 Rodrigues de Souza citou um caso de ocorrência de avaliação externa. Disse que
106 dependendo do objetivo pode ser útil. Contudo disse que o Brasil não possui cultura
107 de ser avaliado, vendo-a como punição, citou ainda que é contrário à avaliação
108 objetiva, que identifica o que não está bom e o que tem que ser melhorado. Falou
109 ainda que esta realidade é histórica, mais de 20 (vinte) anos, e o DGP possui o
110 grande desafio de tirar esse ranço do negativo. A Presidente da CGP citou que o
111 DGP continua investindo no ponto eletrônico e que outra competência é buscar uma
112 avaliação de capacitação contínua. Comprometeu-se em estudar a possibilidade de
113 incluir sugestão nesse sentido. Contudo tal possível inclusão será de forma extra,
114 pois a lei não prevê inclusão de quesitos de avaliação, mas estes podem ser usados
115 de forma adicional. Informou ainda que o processo de ingresso está pensando na
116 possibilidade de cada servidor, ao ingressar, tenha um tutor (*coach*). Ressaltou que
117 a fala da Professora Marilde é moderna e compatível com as intenções do DGP.
118 Concordou com a fala do Professor Jurandir e citou que a CAPES como modelo no
119 quesito de avaliação de desempenho. Finalizou a fala, informando que na próxima
120 reunião o DGP trará uma minuta de Resolução com as sugestões postas à mesa.
121 Em seguida, a Professora Elizabeth Maria Mamede da Costa citou que a Instituição
122 precisa ser treinada e a Presidente acatou de pronto a sugestão. A servidora
123 Elizânia de Araújo Gonçalves ressaltou que ocorre de servidores serem alocados em
124 setores totalmente fora do seu perfil, em resposta a Presidente citou que há um
125 grupo atuando no processo de ingresso dos servidores, onde estes serão
126 apresentados à UnB, e serão alocados conforme perfil, observando-se currículo e
127 entrevista. A Professora Yolanda Galindo Pacheco mencionou que os velhos não
128 querem se movimentar pois não tem compromisso como os novos. Em seguida o
129 servidor Rogério citou que a avaliação é contínua e resalta que deve haver
130 consideração à avaliação do usuário. A Presidente manifestou preocupação na
131 inclusão deste item, pois o usuário geralmente é extremista, ou gosta muito, ou não
132 gosta nada. Acrescentou ainda que este ponto pode ser usado como consulta, mas
133 não como item de avaliação. Refletiu quanto a possibilidade de utilizar a pesquisa
134 por meio de amostra aleatória e instrumentos precisos, visando excluir possíveis
135 tendências da pesquisa. Quanto a este tema a Professora Josivânia, Diretora de
136 Capacitação, Desenvolvimento e Educação, informou que há na nova proposta uma
137 avaliação neste sentido e que está na equação como contexto de trabalho, sendo
138 sua nota atribuída com peso 0 (zero), para preservar as previsões legais. Em
139 seguida, o Professor José Manoel Morales Sánchez disse que a opinião do usuário
140 é importante, mas se preocupa em como o DGP tomará a providência, caso
141 necessário. A Presidente e a Coordenadora da COGED concordaram em incluir e
142 ampliar a ação do DGP independente da nota nas avaliações. Este ponto será
143 revisto na minuta da Resolução. O Professor Jurandir comentou o papel do INEP,
144 que descreve apenas o cenário estatístico, da situação existente, do que acontece

145 em cada setor. Questionou ainda o quantitativo de vagas para o Instituto de
146 Química. O Professor Augusto César de Mendonça Brasil propôs que os indicadores
147 dos servidores técnico-administrativos sejam semelhantes ao do docente, onde o
148 TAE apresentaria o seu trabalho mudando o contexto de avaliativo para progressão
149 da carreira. Citou que o docente também não está acostumado a ser avaliado e
150 exemplificou falando da avaliação do docente pelo discente. A Presidente informou
151 que há instrumentos para isso através de trilhas de aprendizagem, contudo a
152 carreira do TAE não está tão adequada a esta filosofia, citou também o Incentivo à
153 Qualificação (IQ), que pode ser atrelado a isso, informou que a sugestão será
154 aprofundada e estudada para inclusão de competências estratégicas e potenciais.
155 Em resposta ao questionamento do Professor Jurandir sobre as vagas a serem
156 destinadas ao IQ, foi informado que há uma auditoria em andamento para identificar
157 todas as vagas enviadas à FUB e seus destinos e que somente após esse estudo
158 será possível informar um quantitativo aproximado, conforme estudo de
159 dimensionamento das necessidades de toda universidade. Nada mais havendo a
160 tratar, às doze horas e onze minutos, a Presidente deu por encerrada a Reunião, da
161 qual eu, Luciana Alves de Azevedo, Secretária da Câmara de Gestão de Pessoas,
162 lavrei a presente Ata, que, após lida e aprovada, será subscrita por mim e pela
163 Presidente.

164
165
166
167 
168 Gardênia da Silva Abbad
169 Presidente

170
171 
172 Luciana Alves de Azevedo
173 Secretária