

Ata da 536ª Reunião Ordinária do Conselho de Centro de Ciências da Saúde da Universidade Federal da Paraíba, realizada no dia 25 de setembro de 2008.

Aos 25 dias do mês de setembro de 2008, às 08h30min, reuniu-se no Auditório do Centro de Ciências da Saúde o Conselho de Centro de Ciências da Saúde, sob a presidência do Prof. Rosimar de Castro Barreto, Vice-Diretor do Centro de Ciências da Saúde, com a presença da Assessora de Pós-Graduação, Profª Marize Raquel Diniz da Rosa, e dos seguintes Conselheiros: Prof. Rodrigo Pinheiro de Toledo Vianna, Vice-Chefe do Departamento de Nutrição e Representante do CCS junto ao CONSEPE; Profª Nadja de Azevedo Correia, Chefe do Departamento de Fisiologia e Patologia; Profª Maria de Fátima de Oliveira Coutinho Silva, Vice-Chefe do Departamento de Enfermagem de Saúde Pública e Psiquiatria; Profª Maria Júlia Guimarães Oliveira Soares, Chefe do Departamento de Enfermagem Médico-Cirúrgica e Administração; Profª. Maria Betânea dos Santos Souza, Vice-Diretora da Escola Técnica de Saúde; Prof. Tênio Araújo Bezerra de Melo, Chefe do Departamento de Ciências Farmacêuticas; Profª Juerila Moreira Barreto, Chefe do Departamento de Fisioterapia; Profª Maria do Socorro Aragão, Chefe do Departamento de Clínica e Odontologia Social; Prof. Cleucio Vieira Mauricio, Chefe do Departamento de Odontologia Restauradora; Prof. Valter Azevedo Pereira, Chefe do Departamento de Educação Física; Profª Maria Auxiliadora Pereira, Coordenadora do Curso de Enfermagem; Profª Sônia Cristina Pereira de Oliveira, Coordenadora do Curso de Nutrição; Prof. Idebaldo Grisi, Coordenador do Curso de Graduação em Educação Física; Profª Elizalva Felix de Oliveira, Vice-Coordenadora do Curso de Habilitação Técnico em Enfermagem; Profª Cacilda Chaves Morais de Lima, Coordenadora do Curso de Habilitação de Técnica em Prótese Dentária; Prof. Hugo Enrique Mendez Garcia, Coordenador do Curso de Habilitação de Técnico de Nível Médio em Biodiagnóstico, Histologia e Microscopia; Profª Vera Lúcia do Amaral e Silva, Coordenadora do NESC; Profª Eliane Araújo de Oliveira, Coordenadora do NPCMH; Profª Berta Lúcia Pinheiro Klüppel, Coordenadora do NEPHF; Prof. José da Paz Oliveira Alvarenga, Coordenador do ERIP; Profª Solange Fátima Geraldo da Costa, Coordenadora do Núcleo de Estudos e

Pesquisas em Bioética. Com o número legal de conselheiros, o Sr. Presidente iniciou a presente reunião, convidando o Diretor do DSA – Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento – Thiago Antonio Cavalcanti Silva – que fez a seguinte explanação sobre o Programa de Gestão de Desempenho dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação e dos docentes ocupantes de funções gerenciais da UFPB. E faz a seguinte apresentação: “O Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE) estruturado pela Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e ao Decreto 5.825 de 29 de junho de 2006 do Ministério da Educação contempla nas suas diretrizes básicas o Programa de Avaliação de Desempenho – instrumento gerencial que permite avaliar e mensurar de modo objetivo e sistematizado como cada servidor está desempenhando o seu papel dentro da universidade – considerando os objetivos decorrentes das metas institucionais previamente estabelecidas com cada equipe de trabalho, destacando assim o padrão de qualidade dos serviços a serem prestados aos usuários da UFPB. Nesse cenário, a Superintendência de Recursos Humanos da UFPB, através da Divisão de Seleção e Aperfeiçoamento (DSA), dando continuidade a essas ações, apresenta a todos os servidores técnico-administrativos e aos docentes com funções e cargos gerenciais, este manual com a proposta de esclarecer acerca do Programa de Gestão de Desempenho de que trata a Resolução de nº. 17/2007 do CONSUNI/ UFPB. Vale salientar a importância do papel dos servidores técnico-administrativos para o desenvolvimento das metas institucionais baseando-se na missão da UFPB que deve ter como foco principal a gestão de pessoas e além da qualidade pessoal e do desempenho profissional, a satisfação dos seus servidores, dos gestores e da sociedade que utiliza os serviços prestados pela universidade. **O que é Avaliação de Desempenho?** O Decreto 5.825/2006 define Avaliação de Desempenho como um “instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.” (art. 3º, inciso VII). **Objetivos da Avaliação de Desempenho.** O processo de avaliação tem como finalidades: 1) Avaliar o desempenho dos servidores reconhecendo o seu potencial e buscando melhores resultados; 2) Facilitar o processo de planejamento organizacional e o alcance de metas institucionais; 3) Incentivar o

comprometimento dos servidores com o alcance dos objetivos da instituição; 4) Fornecer informações que proporcionem melhoria de desempenho; 5) Estimular o fluxo de informação entre os diversos níveis hierárquicos para a melhoria das relações interpessoais e a qualidade dos serviços prestados; 6) Subsidiar o redimensionamento da força de trabalho em função das competências individuais e institucionais; 7) Identificar a necessidade de capacitação e qualificação para melhoria de desempenho individual e coletivo; 8) Fornecer informações que possibilitem ao servidor avaliado conhecer o que a instituição espera do seu desempenho; 9) Possibilitar a concessão da progressão por mérito profissional. **Quem será avaliado?** Os servidores técnico-administrativos integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE; Os servidores técnico-administrativos e docentes que exerçam cargos ou funções administrativas. **Como funcionará o Programa de Gestão de Desempenho (PGD)?** O Programa de Gestão de Desempenho será realizado por meio eletrônico com acessibilidade universal e funcionará em cinco etapas: a) Plano de trabalho - Será elaborado pelas chefias juntamente com sua equipe de trabalho de acordo com formulário próprio, podendo passar por revisão periódica e deverão conter as seguintes informações, referentes ao planejamento anual das atividades do setor: I - Metas anuais: Individuais (cada servidor) e coletivas (equipe); II - Descrição dos processos de trabalho; III - Condições e recursos necessários à realização das atividades do setor. B) Divulgação - As unidades receberão informações referentes às políticas e procedimentos do PGD, bem como o calendário anual de avaliação e a divulgação. C) Avaliação - Ocorrerá anualmente, enfatizando que, para fins de progressão será calculada a média referente ao resultado das avaliações que o servidor tiver realizado. O desempenho será aferido em quatro modalidades: 1) **Auto-avaliação:** É um processo de auto-reflexão e análise do próprio desempenho que leva o servidor a reconhecer os aspectos positivos e negativos no desempenho de suas atividades. 2) **O servidor será avaliado pela chefia** a qual esteve subordinado por maior tempo no período de avaliação; caso o avaliador queira, poderá ouvir outro chefe a que o servidor esteve subordinado com a finalidade de obter subsídios para o processo de avaliação; 3) **Avaliação pelos pares:** o servidor será avaliado pela sua equipe de trabalho. 4) **Avaliação pelos usuários:** o usuário avaliará a qualidade do serviço prestado pela instituição. Esta avaliação será considerada para melhoria dos serviços prestados pelas unidades desta IFE. No final da avaliação os servidores terão o

96 resultado do desempenho estabelecido nos seguintes padrões: a) Abaixo do esperado – se
97 alcançou entre 2,5(dois vírgula cinco) a 4,9(quatro vírgula nove); b) Atinge
98 parcialmente o esperado – se alcançou entre 5,0(cinco vírgula zero) a 7,4(sete vírgula
99 quatro); c) Atinge o esperado – se alcançou entre 7,5(sete vírgula cinco) a 8,4(oito
100 vírgula quatro); d) Acima do esperado – se alcançou entre 8,5(oito vírgula cinco) a
101 10,0(dez vírgula zero). Terá direito a progressão o servidor que obteve resultado
102 satisfatório, ou seja, que atingiu ou superou as expectativas do desempenho (obteve média
103 entre 6,3(seis vírgula três) e 10,0(dez vírgula zero).” Disse ainda que no período de 06 a
104 30 de outubro do corrente ano, estará disponível na rede a ficha de avaliação. Qualquer
105 informação ligar para o ramal 7722. Em seguida o Sr. Presidente agradeceu a presença
106 do Diretor do DAS pelos esclarecimentos. Em seguida foi feita contagem de quórum e não
107 tendo número regimental para continuar a presente reunião o Sr. Presidente deu por
108 encerrada a reunião Ordinária do Conselho de Centro, cuja ata foi lavrada e assinada por
109 mim, Fátima Ribeiro dos Santos, na qualidade de Secretária do Conselho de Centro, pelo
110 Sr. Presidente e demais conselheiros, conforme lista de presença anexo. João Pessoa, 25
111 de setembro de 2008.