

1 ATA DA QUINTA REUNIÃO DA CÂMARA DE GESTÃO DE PESSOAS DA
2 UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, realizada aos doze do mês de fevereiro do
3 ano de dois mil e quatorze, às nove horas e vinte minutos, no Salão de Atos
4 da Universidade de Brasília, com a presença dos Conselheiros: Profª Drª
5 GARDÊNIA DA SILVA ABBAD – Decana de Gestão de Pessoas e Presidente
6 da Câmara de Gestão de Pessoas; ANTÔNIO CÉSAR DE OLIVEIRA
7 GUEDES/TAE; CLÁUDIA NAVES DAVID AMORIM/FAU; CLÓVIS ACHY
8 SOARES MAIA/IF; CRISTINA MARIA ZACKSESKI/FDD; DIANA LÚCIA
9 MOURA PINHO/FCE; ELIZABETH MARIA MAMEDE DA COSTA/FUP;
10 ELIZÂNIA DE ARAÚJO GONÇALVES/FE; GUSTAVO DE CASTRO E
11 SILVA/FAC; JADER MARINHO FILHO/IB; JUNE ALVES DE ARRUDA/DPO;
12 JURANDIR RODRIGUES DE SOUZA/IQ; LILIAN MARLY DE PAULA/FCS;
13 LUANA CRISTINA DE MELO VARGAS/Ida; MAGDA DE LIMA LÚCIO/FACE;
14 MÁRCIA NIEDERAUER/IL; MÁRCIA TEREZINHA LONGEN ZINDEL/FT;
15 MARIA DO SOCORRO OLIVEIRA MARZOLA/TAE; MARIA IVONEIDE DE
16 LIMA BRITO/SINTFUB; MÔNICA REGINA PERES/FCI; RENATO FONTES
17 GUIMARÃES/ICH; e YOLANDA GALINDO PACHECO/FM. Compareceram
18 como convidados: BALSEM PINELLI JUNIOR/IP; JAQUELINE GOMES DE
19 JESUS/DGP e PERLA ALVEZ MOTTA SANTOS/ATENS. Justificou a
20 ausência o Conselheiro STEPHEN GRANT BAINES/ICS. Aberta a Sessão, a
21 Presidente deu as boas vindas a todos e prosseguiu com os Informes e em
22 seguida com a Pauta conforme segue. **1. Informes Gerais:** 1.1 Plano de
23 Saúde Grupo Aliança: A FUB aderiu, via MEC, contrato com o Grupo Aliança,
24 o contrato foi assinado em dezembro de 2013 e será amplamente divulgado à
25 toda a comunidade acadêmica. 1.2 Exames periódicos: Diante da realidade
26 de atualmente a FUB não realizar acompanhamento efetivo dos exames
27 periódicos de seus servidores, o DGP iniciou processo licitatório para
28 possibilitar que seus servidores tenham acesso à realização dos exames
29 periódicos, que começarão a partir de 10 de março de 2014. 1.3 Vagas para
30 Técnico-Administrativos: a Decana de Gestão de Pessoas representando a
31 FUB se reuniu junto ao MEC representado pela Diretora de Desenvolvimento
32 da Rede de Instituições Federais de Ensino Superior, Adriana Rigon Weska,
33 na ocasião o MEC se comprometeu em fornecer ainda este ano mais 240
34 vagas de TAE para a FUB. A partir de 28 de fevereiro o DGP receberá mais
35 vagas das 689 prometidas no PAJ 608/2009, sendo que estas vagas serão
36 utilizadas para substituição dos prestadores precarizados. Os órgãos de
37 controle já sinalizaram os casos dos estagiários técnicos que em sua maioria
38 atuam como técnico de laboratório. A Presidente da CGP informou que
39 haverá um estudo visando aproveitar essas vagas para regularizar tal
40 situação. 1.4 Vagas para Docentes: O Magnífico Reitor e a Decana de Gestão
41 de Pessoas foram ao MEC e apresentaram dimensionamento da força de



42 trabalho e solicitaram mais vagas, o MEC informou a impossibilidade de
43 disponibilizar as vagas em 2013. Contudo, para o ano de 2014 houve um
44 comprometimento de encaminhamento de mais vagas. 1.5 Mudança na
45 gestão do Centro de Informática - CPD: O professor Jorge assumiu
46 recentemente o CPD, e o DGP pretende atuar de forma integrada no
47 ingressos dos técnicos de informática. O intuito é que todos os técnicos já
48 pertencentes ao quadro também participem dos cursos de capacitação e
49 aperfeiçoamento que serão oferecidos aos novos servidores. 1.6 Plano de
50 Capacitação: Na área de capacitação, o plano de capacitação já está para ser
51 divulgado pelo DGP, inclusive com o curso de formação para os novos
52 servidores, que será obrigatório, conforme Resolução da CGP n. 006/2013,
53 de 10/12/2013. Ainda no sentido de capacitar os servidores, está sendo
54 efetuada uma força tarefa, entre DEX, CPD e DGP visando disponibilizar ao
55 servidor técnico-administrativo possibilidade de estudo à distancia de forma
56 sistematizada. 1.7 Substituição de prestadores de serviços precarizados: Por
57 determinação do Conselho de Administração - CAD, a CGP constituiu
58 comissão para estabelecer os critérios de substituição dos prestadores de
59 serviços precarizados, para dimensionar a forma de substituição dos
60 prestadores de serviços precarizados, considerando a estrutura de alocação
61 desta mão de obra, existente na FUB. Considerando que até meados de abril
62 teremos 210 ingressos de novos servidores, a FUB possui o compromisso,
63 mediante acordo judicial, para apresentar o desligamento de 210 prestadores
64 precarizados. Findo os informes, passou-se aos itens de pauta. **2. Itens de**
65 **Pauta:** 2.1 - Aprovação da Ata da 4ª Reunião da CGP, ocorrida em
66 10/12/2013: A Presidente da CGP colocou em votação a aprovação da ata da
67 4ª reunião. A servidora Maria do Socorro Oliveira Marzola/TAE solicitou a
68 retificação do trecho "O Professor José Manual Sanchez/FAU questiona sobre
69 a participação da CIS, se é mesmo necessário e afirma que desconhece a
70 sua atuação" visto que na ocasião o citado professor efetuou
71 questionamentos quanto às atribuições da CIS e não afirmou desconhecer a
72 sua atuação conforme descrito. Na oportunidade, o servidor Antônio C. de
73 Oliveira Guedes/TAE solicita a retificação de seu nome como membro que
74 justificou ausência visto que esteve presente na referida reunião. Deliberação:
75 Nada mais havendo a declarar, a ata foi aprovada por unanimidade. 2.2 -
76 Apresentação das simulações para adequação dos pesos relativos aos
77 critérios de substituição da força de trabalho precarizada em observância ao
78 Acordo Judicial PAJ 000608/2009: Passada a palavra para o Diretor da
79 DGP/DPAM, Jeferson, este iniciou apresentando os critérios estabelecidos.
80 Citou que o DGP efetuou um recadastramento dos prestadores, onde foram
81 coletados dados que foram utilizados para a aplicação dos critérios para
82 subsidiar os desligamentos gradativos dos colaboradores. Informou que
83 quanto às sugestões de não adequação de alguns critérios: quanto ao fato de



84 haver cônjuge servidor, este não pode ser considerado, pois para levantar
85 mais dados deveria ser realizado um levantamento extenso quanto à coleta
86 destas informações, não havendo custo-benefício, quanto se estes já
87 estariam aprovados em outro concurso público, a coleta destes dados
88 também não foi eficiente. Apresentou uma perspectiva de 200 desligamentos
89 mapeados inicialmente, a partir da aplicação dos critérios definidos. Em uma
90 segunda análise, foi apresentado o quantitativo de servidores aposentados
91 que atualmente atuam como SICAP's, também foi apresentado os SICAP's
92 que recebem outras rendas e/ou projetos, bolsas, serviços externos,
93 concomitante com o vínculo de SICAP. Citou que há casos onde um
94 prestador recebe por três formas distintas da FUB. A Decana alertou que a
95 substituição deve ser feita de forma gradativa substituindo apenas 40%
96 primeiramente para não provocar maiores prejuízos à Administração.
97 Voltando a palavra ao Diretor/DPAM este apresentou o quadro por lotação
98 apresentando os salários e os demais vínculos dos funcionários sem
99 identificação expressa destes, para preservar a identidade dos envolvidos e
100 focar a análise de forma imparcial. Na oportunidade, questionou se a CGP
101 concorda com a retirada do critério do concurso devido a dificuldade de
102 operacionalizar tais informações. A Presidente colocou a retirada do critério
103 na mesa, onde os membros concordaram e aprovaram a retirada do item. A
104 servidora Maria do Socorro informou que o sindicato é contra a discussão
105 deste tema pois não são a favor de nenhum desligamento e criticou o fato de
106 funcionários com diversas fontes de renda enquanto outros colaboradores
107 dependem desta renda para sobreviver. Em continuidade ao debate, o
108 professor Jurandir Rodrigues de Souza/IQ informou que a comissão tentou
109 ser a mais justa possível e destacou que esse processo é injusto desde o
110 início tanto com os servidores que recebem salários baixos como com os
111 precarizados que não possuem um vínculo empregatício regular, contudo é
112 necessário que se regularize esta situação, apesar de se tratar de pessoas é
113 um dever a ser cumprido, não tendo como fugir do acordo judicial.
114 Continuando a análise dos dados o Diretor da DPAM informou que todos os
115 dados foram fruto do recadastramento, onde foi resgatado todas as
116 informações coletadas, foi realizada uma pasta para cada colaborador no
117 sentido de organizar e resguardar as documentações utilizadas para análise
118 de dados. A fonte utilizada foi o Sistema SRHPS, o estudo foi realizado no
119 período de janeiro a fevereiro de 2014. Foi exemplificado um colaborador que
120 recebeu 27 participações externas, no período de 12 meses, recebendo cerca
121 de 46 mil reais, além do salário como SICAP. Há ainda a identificação de
122 colaboradores com uma terceira fonte de renda, coletada dentre outras fontes
123 no portal da transparência. Seguindo o debate a Presidente da CGP
124 lembrou a necessidade que essas substituições iniciem na reitoria, por ser a
125 área onde requer maiores serviços administrativos, sendo assim, propôs à



126 CGP a votação pelo encaminhamento de retirar, inicialmente da listagem dos
127 desligamentos, os centros de custos quais não possuem previsão de ingresso
128 de novos servidores neste primeiro lote dos 210. Deliberação: aprovado com
129 um voto contra e nenhuma abstenção. A Decana ressaltou que a planilha
130 encaminhada sofrerá alteração devido às deliberações aprovadas ao longo
131 desta reunião. Durante a reunião o Magnífico Reitor se apresentou à CGP,
132 saudou seus membros e lembrou que quando do início da gestão os
133 gestores se depararam com um TAC celebrado anteriormente e não
134 cumprido. Se admirou com o nível técnico em que o tema está sendo
135 discutido, ressaltou que esta discussão é importantíssima para a universidade
136 e que estamos no caminho certo, colhendo informações para decidir o rumo a
137 ser tomado pela UnB. Destacou que os colaboradores são preciosos para a
138 universidade, são pessoas, e devemos tratar o assunto de forma
139 transparente, clara e ser tratada com a devida seriedade e responsabilidade
140 para que possamos nos posicionar com segurança. Após tais ponderações o
141 Magnífico Reitor se retirou para comparecer em outro compromisso
142 institucional. A servidora Ivoneide solicitou a palavra e manifestou sua
143 insatisfação e decepção, citou que temos que aproveitar este momento para
144 reavaliar os demais critérios adotados na seleção de nossas bolsas, projetos
145 e participações externas, por não haver condições de aceitar um funcionário
146 recebendo de todas as formas possíveis. 2.3 - Quanto à votação da
147 Resolução sobre política de remoção a Decana alertou que encaminhará para
148 a próxima reunião este item, pois a servidora Ana Lidia estava recebendo os
149 servidores novos e não pode comparecer, a tempo. 2.4 - Recurso à CGP da
150 servidora TAE Ana Maria Pinto de Lemos - solicitando retirada dos
151 assentamentos funcionais de falta datada de 31/01/2012. Relatora: Prof^a
152 Elizabeth Maria Mamede da Costa/FUP -(UnBDoc: 115841/2013): A
153 professora Elizabeth inicia relatando o caso, que se refere a retirada de falta
154 do dia 31/01/2012, a relatora sugere um acordo entre a chefia imediata e a
155 servidora. Aberta para discussão a servidora Maria Ivoneide de Lima
156 Brito/TAE destaca que o mérito da questão não deveria chegar no âmbito da
157 CGP, por se tratar de solicitação de fácil resolução. O professor Balsem
158 Pinelli Junior cita que este tipo de recurso é absurdo e concorda com a
159 servidora Ivoneide. Em complemento a servidora Maria do Socorro destaca o
160 tempo gasto e o desgaste físico da servidora, visto que para ela resta claro
161 que se trata de uma questão de honra, que se resolva. A servidora Luana
162 Cristina de Melo Vargas/IdA em complemento às manifestações anteriores
163 também manifesta-se de forma favorável para que a CGP acate o pedido de
164 recurso. Deliberação: Aprovado com unanimidade. 2.5 - Implementação
165 parcial do programa de avaliação de desempenho dos técnico-administrativos
166 em educação estáveis, atualmente regulamentada pela Resolução n.
167 01/2012: A servidora Andrea Fernandes Araújo, representando a



168 Coordenadora do DGP/COGED inicia a apresentação informando que
169 atualmente não há um sistema para subsidiar a equipe na elaboração desta
170 avaliação. A COGED sugere uma avaliação imparcial a ser realizada entre a
171 chefia imediata e o servidor, destaca que atualmente possuímos
172 aproximadamente 2600 servidores estáveis. O sistema a ser utilizado seria no
173 ACCESS e a alimentação seria feita manualmente. Foram apresentadas as
174 principais características do Programa, conforme já regulamentado e também
175 foi apresentada a proposta de aplicação parcializada. Essa aplicação
176 parcializada se refere apenas a aplicação com menor quantitativo de fontes
177 de avaliação, isto é, avaliadores. Essa proposta de aplicação parcial surge da
178 necessidade de se avaliar o desempenho dos servidores técnico-
179 administrativos para que a concessão da progressão por mérito profissional
180 possa ser concedida. Atualmente essa progressão está sendo concedida de
181 forma automática porque o programa não está sendo aplicado. O Programa
182 de Gestão de Desempenho prevê a avaliação do desempenho do servidor por
183 múltiplas fontes de avaliação, isto é, seriam avaliadores: o próprio servidor,
184 sua chefia imediata, todos os seus colegas de trabalho da mesma equipe
185 (pares) e o servidor também iria avaliar sua chefia imediata. Além destes
186 também seriam avaliadores os usuários internos e externos dos serviços
187 prestados pela Instituição. Essa implementação do Programa requer sistema
188 informatizado para sua aplicação, visto que a quantidade de informações
189 geradas é muito grande. No entanto, até o presente momento não há ainda
190 esse sistema informatizado. Por esse motivo, sugeri a aplicação parcial por
191 período determinado para que a Resolução seja cumprida, a legislação que
192 prevê a concessão da progressão por mérito com base em resultados da
193 avaliação de desempenho seja cumprida e o desenvolvimento do servidor na
194 instituição possa ser planejado a partir desses resultados do programa. Logo
195 após foi apresentado o parecer da Prof^a Yolanda Galindo Pacheco/FM,
196 designada para relatar este item à CGP, onde o relato foi lido pela servidora
197 Andréa, cujo texto inicia parabenizando os profissionais envolvidos e a
198 iniciativa e dedicação para adequar os procedimentos adotados às normas
199 vigentes, e ao final se manifestou favorável a implantação parcial do sistema
200 de avaliação. Aberto para a discussão, a servidora Socorro informa que não
201 há na proposta da CGP nem na resolução do CAD informação quanto aos
202 critérios para a concessão da progressão por mérito, por não haver a nota
203 mínima exigida para viabilizar a progressão. Sugere a inclusão de um par
204 escolhido entre a chefia e o servidor para participar da avaliação e que a
205 média para a aprovação seja de pelo menos 50% mais um; que o servidor
206 não seja prejudicado caso a chefia não efetue a avaliação, visando
207 resguardar os direitos do servidor. Professora Yolanda fala que os técnicos
208 têm direitos, mas também possuem deveres e que os servidores precisam ter
209 mais interesse em participar, cita o caso dela em que os servidores não



210 possuem interesse em se capacitar. A Decana informa que se incomoda com
211 os casos de não haver liberação para os casos que há interesse institucional.
212 Informou que dia 28 de fevereiro haverá reunião com a representante do
213 MEC, Adriana Vescas, para tratar do plano de carreira dos TAE, bem como as
214 políticas institucionais de capacitação para os servidores. A professora Diana
215 Lúcia Moura Pinho/FCE cita do plano dos docentes, relata que não há
216 previsão legal para os técnicos, contudo faz-se necessário buscar saídas
217 legais para adequar esta questão. Concluindo o tema a Decana sugere que
218 na próxima reunião da CGP seja traga a Minuta de Resolução para
219 continuidade do debate. Ressaltou que o DGP buscou junto ao CPD uma
220 forma de sistematizar, contudo não foi possível, sendo assim os dados serão
221 inseridos manualmente no Access. O DGP entrará em contato com o novo
222 diretor do CPD para rever uma possível prioridade quanto ao tema referente
223 às questões de pessoal. Pedindo a palavra, a servidora Maria do Socorro
224 solicitou que as Resoluções sejam encaminhadas com pelo menos uma
225 semana de antecedência, para que os membros possam debater o tema
226 internamente para melhor representar suas partes diante da CGP. Quanto
227 aos cursos cita que a norma prevê listagem divulgada pelo MEC, o que tem
228 que ser observado é a instituição que está fornecendo tal curso. A Decana
229 concordou com o relato da servidora e solicitou uma proposta para análise na
230 próxima reunião. A professora Elizabeth/FUP retorna a situação da licença
231 para capacitação que, para o docente há a figura do professor substituto, e
232 para o técnico não existe esta realidade, o servidor não possui este benefício
233 ofertado pela instituição, ressaltou que este tema ainda deve ser amadurecido
234 por meio de futuros debates nesta CGP. A servidora Ivoneide/TAE/SINTFUB
235 destaca que deve haver uma maior conscientização quanto a relação chefia,
236 servidor, e seus pares, formando uma política institucional. O professor
237 Jader/IB cita que estamos vivendo um período de transição aonde estamos
238 atuando e tentando trazer para a administração pública avanços nos planos
239 institucionais. A servidora Socorro/SINTFUB alerta que a norma necessita de
240 definição e acompanhamento. Em complemento o professor Jurandir/IQ cita
241 que este comportamento citado pelo professor Jader/IB se deve ao foco no
242 incentivo financeiro ofertado pelo diploma e não sobre a prestação de serviço.
243 A Decana concordou e reforçou a necessidade de resgatar a avaliação de
244 desempenho. Infelizmente o servidor que trabalha e se dedica recebe o
245 mesmo que outro servidor que não se dedica e não se empenha no ambiente
246 de trabalho. Ressaltou ainda a necessidade de se implantar, em curto prazo,
247 um sistema inicial para a partir desta iniciativa evoluir ao longo prazo. A
248 servidora Ivoneide sugere a solicitação ao MPOG de um sistema integrado
249 que possa ser utilizado em todo o Poder Executivo Federal. A Decana
250 encerrou a reunião informando do sistema SEGEP que será implementado
251 futuramente, contudo há a necessidade de já iniciarmos ferramentas de

-  

252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269

controle visto que não há data pré definida para a implantação efetiva do sistema SEGEP e onde os subsistemas serão os últimos a serem desenvolvidos, sendo assim, há a necessidade de ser priorizar as áreas de Cadastro e Pagamento, no âmbito do Decanato de Gestão de Pessoas. Nada mais havendo a tratar, às doze horas e um minuto, a Presidente deu por encerrada a Reunião, da qual eu, Luciana Alves de Azevedo, Secretária da Câmara de Gestão de Pessoas, lavrei a presente Ata, que, após lida e aprovada, será subscrita por mim e pela Presidente.



Gardênia da Silva Abbad
Presidente



Luciana Alves de Azevedo
Secretária

