

ATA nº 1/2023

No dia dez do mês de julho de dois mil e vinte e três, às duas horas da tarde, de forma presencial na sala de reuniões da PROPLAD, foi reunido o GT de Gestão de Pessoas, em reunião-ordinária, com as seguintes pautas: **“Análise do relato do congresso”**.

Participaram do GT os titulares: **Camila, Luiz Eduardo, Cristiane, Marcio, Andressa e André**. Inicia-se a reunião no arquivo do relato que veio do congresso, tratando os objetivos e estratégias do eixo de gestão de pessoas. O primeiro objetivo se define como “Desenvolver a gestão estratégica de pessoas com base na inovação” com as seguintes estratégias, se mantendo do PDI antigo: primeira, segunda, terceira, quinta e sétima. A estratégia número quatro excluída por já estar contemplada no eixo de Gestão Institucional e a sexta moveu-se para o eixo de Comunicação institucional. Após estas conclusões, marcou-se a próxima reunião para o dia dezoito de julho às oito e meia. E para constar, eu, Thaís Contarelli Nunes, lavrei, a presente ata, que após lida e aprovada, vai assinada por mim e por **Diego D’Avila da Rosa**, Vice-Presidente do CAP. Rio Grande, 10/07/2023.....

THAÍS CONTARELLI NUNES

Estagiária DIPLAN

DIEGO D’AVILA DA ROSA

Vice-Presidente da CAP

ATA nº 2/2023

No dia dezoito do mês de julho de dois mil e vinte e três, às oito horas e trinta minutos, de forma presencial na sala de reuniões da PROPLAD, foi reunido o GT de Gestão de Pessoas, em reunião-ordinária, com as seguintes pautas: ***“Continuação da análise do relato do congresso”***.

Participaram do GT os titulares: **Camila, Luiz Eduardo, Cristiane, Marcio e Andressa**.

Iniciou-se a reunião com a recapitulação do encontro passado, com as definições do primeiro objetivo. Alguns comentários devem ser destacados, como a explicação que o indicador é para o objetivo e não para a estratégia e foi discutido sobre o sistema, alegando que por ele as estratégias podem ser tratadas uma por plano. Propõe-se então que seja adicionado um “mais” para poder se colocar todas as atividades em cada eixo e que cada atividade que se faz entra em um eixo ou estratégia, então seria bom ter como fazer essa separação no sistema. Passando então para os seguintes objetivos, determina-se o Objetivo 2 como “ Qualificar o desenvolvimento de pessoas no âmbito da FURG”, e com isso discute-se quais as diferenças entre os dois primeiros objetivos, pois são similares. Conclui-se sobre este tópico que o objetivo dois é mais com base nas pessoas enquanto o primeiro é em relação aos processos. Acerca deste último ponto, Andressa diz que pode ser difícil qualificar o desenvolvimento de uma pessoa. Após discussões sobre o assunto levantado, passa-se para as estratégias: A primeira se fecha na nomenclatura de “ ampliar e qualificar as ações de acolhida, inclusão e acompanhamento dos servidores” e sobre ela, comenta-se que pode estar muito ampla e que para ela existem várias metas que podem ser aplicadas. Passa-se então para segunda estratégia que se define como “Promover ações de integração e desenvolvimento que incluam os profissionais aposentados com a comunidade universitária”. Portanto, a primeira se volta para os servidores e a segunda para outros grupos, de forma a aproveitar os conhecimentos dos aposentados para integração dos saberes da universidade. Já a estratégia três fica como “Promover ações de desenvolvimento para os trabalhadores terceirizados e servidores temporários (substitutos,

visitantes, voluntários e estagiários)”. As seguintes estratégias, quatro e cinco, ficam da seguinte forma “Ampliar e qualificar a formação continuada dos servidores com base no plano de desenvolvimento de pessoas” e “ Promover ações integradas de valorização dos fazeres e saberes dos servidores”, apontando, esta última, a utilização do conhecimento que já obtemos na universidade decorrente de seus funcionários e servidores. Dando andamento para a discussão, a sexta estratégia se define como “ Qualificar o processo de avaliação do desempenho dos servidores” e sobre isto foi discutido que tem que se incluir os docentes nesse processo, pois não se trabalha atualmente os docentes como servidores. A estratégia sete, “Qualificar os procedimentos relacionados a seleção, ingresso, movimentação e desligamento de servidores efetivos e temporários” de forma a movimentar os concursos, a movimentação dentro da instituição em si e o desligamento. Passando para a oitava estratégia dentro do objetivo dois, que é transferida para o eixo de Gestão Institucional por tratar de todos os processadores cotidianos gerais. Com a segunda estratégia já definida, pula-se para o objetivo três, que não sofre modificações em sua escrita, mas fica em aberto a questão dos “campi” pois não se sabe se coloca-se esta nomenclatura em todas as estratégias e objetivos, ou se omite-se que já será aplicado para todos os campi. Assim sendo, define-se as quatro estratégias que definem este objetivo sendo “Criar a política de atenção à saúde e segurança do trabalho”, “Intensificar iniciativas voltadas à prevenção, à promoção e à vigilância de saúde”, “Intensificar as ações de saúde mental e prevenção ao uso de drogas no câmbio da FURG” e “ por último “Promover ações voltadas à segurança do trabalho”. Finalizando assim os objetivos propostos para este eixo, combina-se que na próxima reunião serão definidos os indicadores para os objetivos e marca-se a próxima reunião para o dia 25 de julho às oito e trinta. Por fim, combina-se que após todas as reuniões, será colocado no grupo a data da próxima reunião e o arquivo com as alterações feitas. E para constar, eu, Thaís Contarelli Nunes, lavrei, a presente ata, que após lida e aprovada, vai assinada por mim e por **Diego D’Avila da Rosa**, Vice-Presidente do CAP. Rio Grande, 18/07/2023.....

THAÍS CONTARELLI NUNES

Estagiária DIPLAN

DIEGO D’AVILA DA ROSA

Vice-Presidente da CAP

ATA nº 4/2023

No dia dezoito do mês de setembro de dois mil e vinte e três, às nove horas, de forma online e presencial na sala de reuniões da PROPLAD e via Meet, foi reunido o GT de Gestão de Pessoas, em reunião-ordinária, com as seguintes pautas: **“Indicadores”**. Participaram do GT os titulares: Camila, Andressa e Marcio. Inicia-se a reunião com uma conversa sobre a antecipação da discussão presente pela Camila e Andressa, tendo assim alguns pontos já definidos para serem passados. Comenta-se sobre a necessidade de que haja um espaço no sistema que colete o andamento das capacitações em cada unidade. Partindo, então, para os indicadores, têm-se “Índice de percepção satisfatória (muito bom ou bom) dos servidores que concluíram as formações, quanto ao seu desenvolvimento”, “Porcentagem dos servidores técnicos com nível de escolaridade superior ao exigido para ingresso no seu cargo”, “Porcentagem dos servidores docentes com nível de escolaridade superior ao exigido no seu ingresso”, “Número dos servidores técnicos que estão no nível de progressão na carreira correspondente ao seu tempo de instituição”, “Número dos servidores docentes que estão no nível de progressão na carreira correspondente ao seu tempo de instituição”, “Número servidores que participaram de formações realizadas, com base no Plano de Desenvolvimento de Pessoas”, “porcentagem de servidores que usufruíram de afastamento para desenvolvimento em relação ao número de servidores aptos ao afastamento”, “número de servidores que participaram de formações/ações realizadas, com base no Plano de desenvolvimento de pessoas” e “Índice de percepção dos servidores quanto ao aproveitamento dos seus conhecimentos e experiências no seu trabalho”. Para finalizar, combinou-se que serão consultados docentes sobre os indicadores estipulados, para que não sejam viesados com foco nos servidores. A próxima reunião ficou marcada para 25/09 às 9 horas.

Indicadores:

1. Índice de percepção satisfatória (muito bom ou bom) quanto ao seu desenvolvimento
(Percepção do servidor quanto ao seu desenvolvimento - Nível indicado na autoavaliação anual de desempenho dos TAEs)
2. Número de servidores que participaram de formações/ações realizadas, com base no Plano de Desenvolvimento de Pessoas.
3. Índice de percepção satisfatória (muito bom ou bom) dos servidores que concluíram as formações, quanto ao seu desenvolvimento.
4. Índice de percepção dos servidores quanto ao aproveitamento dos seus conhecimentos e experiências no seu trabalho.
(será indicado na autoavaliação anual de desempenho dos TAEs)
5. Porcentagem dos servidores técnicos com nível de escolaridade superior ao exigido para ingresso no seu cargo.
6. Porcentagem dos servidores docentes com nível de escolaridade superior ao exigido no seu ingresso.
7. Número dos servidores técnicos que estão no nível de progressão na carreira correspondente ao seu tempo de instituição.
8. Número de servidores docentes que estão no nível de progressão na carreira correspondente ao seu tempo de instituição.
9. Porcentagem de servidores que usufruíram de afastamento para desenvolvimento com relação ao número de servidores aptos ao afastamento.

E para constar, eu, Thaís Contarelli Nunes, lavrei, a presente ata, que após lida e aprovada, vai assinada por mim e por **Diego D'Avila da Rosa**, Vice-Presidente do CAP. Rio Grande, 18/09/2023.....

THAÍS CONTARELLI NUNES

Estagiária DIPLAN

DIEGO D'AVILA DA ROSA

Vice-Presidente da CAP