

1.1 POLÍTICAS DE GESTÃO E DESENVOLVIMENTO DE SERVIDORES DOCENTES E TECNICO-ADMINISTRATIVOS

Antes de ser uma instituição estruturada por meio de prédios, processos e legislações, a FURB é um espaço constituído de pessoas movidas por valores e sentimentos distintos, cada qual, com suas histórias e trajetórias. O encontro dessas histórias e experiências contribuiu para a construção da diversidade do conhecimento aqui constituído.

A FURB também foi escolhida por muitos trabalhadores como a instituição para a construção da sua carreira profissional. Pensar e possibilitar condições adequadas de trabalho numa organização complexa e dinâmica como uma universidade, requer uma estrutura que acompanhe esse movimento. Na FURB, a política de gestão voltada aos servidores docentes e técnico-administrativos é de responsabilidade da Secretaria de Gestão de Pessoas - SEGEPE, definida pelo processo CONSUNI nº 017/2013, aprovado em 12/09/2013, por meio do Parecer nº 020/2013/CONSUNI, que tratou da reestruturação da DGDP, conferindo-lhe um papel mais estratégico, tendo vinculação direta à Reitoria no organograma institucional e possibilitando investimentos para sua implantação.

O quadro 1 apresenta a organização da SEGEPE, cujas competências foram organizadas em quatro núcleos a partir de 2014: Rotinas Trabalhistas, Desenvolvimento Humano, Atenção à Saúde e Alocação e Movimentação.

Quadro 1 - Organização da Secretaria de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas

Núcleo	Competências
Rotinas Trabalhistas	Gerenciar as atividades de administração de pessoal, as rotinas trabalhistas, a folha de pagamento e manutenção do banco de dados funcionais.
Desenvolvimento Humano	Gerenciar as atividades de desenvolvimento e ações voltadas à permanência e valorização dos servidores, com vistas à potencialização do servidor, no âmbito de trabalho, em consonância com a legislação vigente. Uma das competências é a gestão do clima organizacional.
Atenção à Saúde	Desenvolver e implementar políticas de atenção e promoção à saúde e à segurança do trabalho.
Alocação e Movimentação de Pessoal	Gerenciar as atividades de planejamento, matriciamento e alocação de servidores, executar ações voltadas à sistematização de procedimentos relativos à movimentação de servidores, implementando estratégias e desenvolvendo diretrizes que estabelecem as práticas gerenciais, de acordo com as especificações dos cargos do quadro de pessoal.

Fonte: DGDP

24 Os servidores da FURB possuem planos de carreira distintos, de acordo com suas
 25 funções de docentes ou técnico-administrativos. A Tabela 1 permite visualizar a quantidade
 26 de servidores da Instituição em cada categoria:

27

28 Tabela 1 – Servidores da FURB (2009-2015)

Descrição	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Docentes	835	847	822	788	848	883	848
	59%	60%	58%	60%	58,24%	58,36%	59,34%
Técnico-Administrativos	581	562	583	522	608	630	581
	41%	40%	42%	40%	41,76%	41,64%	40,66%
TOTAL	1.416	1.409	1.405	1.310	1.456	1.513	1.429

29

Fonte: Divisão de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas – DGDP/ PROAD.

30

Observação: posição de 31/12 de cada ano. Docentes são considerados professores da graduação, Etevi e FURB
 31 Idiomas.

32

33 O regime jurídico (estatuto) e os planos de carreira dos servidores da FURB estão
 34 institucionalizados e regulamentados por meio de leis complementares municipais, a saber:

35

36 Quadro 2 – Estatuto da FURB e regulamentação dos planos de carreira dos servidores

Legislação	Data	Disposição
Lei Complementar nº 660	28 de novembro de 2007	Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos do município, suas autarquias e fundações públicas, e dá outras providências.
Lei Complementar nº 743	19 de março de 2010	Dispõe sobre a reorganização da estrutura administrativa da FURB e dá outras providências.
Lei Complementar nº 744	19 de março de 2010	Institui o plano de carreira para os servidores técnico-administrativos da FURB e dá providências correlatas.
Lei Complementar nº 745	19 de março de 2010	Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Blumenau da Educação Superior, do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante, estabelecendo regras relativas ao quadro respectivo, ao regime de trabalho e aos planos de carreiras, e dá providências correlatas e complementares.
Lei Complementar nº 746	19 de março de 2010	Dispõe sobre as regras para a aplicação do Estatuto dos Servidores Públicos Municipais aos servidores da FURB e providências correlatas.
Resolução nº 035/2010	28 de junho de 2010	Homologa o Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Decreto 9.199/2010	30 de junho de 2010	Homologa o Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Lei Complementar nº 768	05 de agosto de 2010	Altera e acrescenta dispositivos na Lei Complementar nº 746/2010.
Lei Complementar nº 798	28 de abril de 2011	Altera a redação do art. 43 da Lei Complementar nº 746/2010.
Decreto 9.473/2011	19 de setembro de 2011	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Lei Complementar nº 843	07 de março de 2012	Altera e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 746/2010.
Decreto 9.751/2012	06 de julho de 2012	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Lei Complementar nº 896	22 de julho de 2013	Altera dispositivos da Lei Complementar nº 743/2010.

Lei Complementar nº 897	22 de julho de 2013	Altera dispositivos da Lei Complementar nº 744/2010.
Lei Complementar nº 898	22 de julho de 2013	Altera dispositivos da Lei Complementar nº 745/2010.
Lei Complementar nº 903	29 de agosto de 2013	Altera dispositivos da Lei complementar nº 746/2010.
Resolução nº 67/2013	24 de outubro de 2013	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Decreto 10.164/2013	31 de outubro de 2013	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Resolução nº 87/2013	02 de dezembro de 2013	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Decreto 10.295/2014	10 de março de 2014	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Lei Complementar nº 944	03 de novembro de 2014	Altera dispositivos da Lei Complementar nº 660/2007.
Lei Complementar nº 953	08 de dezembro de 2014	Altera e revoga dispositivos da Lei Complementar nº 745/2010.
Resolução nº 04/2015	27 de fevereiro de 2015	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Decreto 10.583/2015	04 de março de 2015	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Lei Complementar nº 10.222	18 de dezembro de 2015	Altera a Lei Complementar nº 744/ 2010.
Resolução nº 50/2016	21 de outubro de 2016	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).
Decreto 11.095/2016	27 de outubro de 2016	Homologa alterações no Estatuto da Fundação Universidade Regional de Blumenau (FURB).

37 Fonte: Organizado pela SEGEPE/ COPERA-PDI

38

39 1.1.1 Corpo Docente

40 Segundo a Lei Complementar Municipal nº 745/2010, o corpo docente da FURB da
 41 Educação Superior, do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante compreende os
 42 professores efetivos, os temporários e os visitantes, sendo:

- 43 a) professores efetivos: docentes admitidos mediante aprovação em Concurso
 44 Público de Títulos e Provas e em regime estatutário;
- 45 b) professores temporários: docentes contratados mediante aprovação em
 46 processo seletivo público simplificado, para atividades temporárias de ensino,
 47 conforme regulamento e em regime contratual;
- 48 c) professores visitantes: docentes que desempenham atividades específicas,
 49 conforme regulamento e em regime contratual.

50

51

52

53

54

55 Tabela 2 – Docentes por categoria funcional (2011-2015)

Ano/Semestre		Quadro		Substituto		Visitante		TOTAL
UNIVERSIDADE								
2011	I	424	53%	369	46%	12	1%	805
	II	419	53%	362	46%	10	1%	791
2012	I	428	52%	386	4%	7	1%	821
	II	431	56%	328	43%	7	1%	766
2013	I	420	51%	394	48%	8	1%	822
	II	429	52,5%	388	47%	4	0,5%	821
2014	I	441	50,1%	432	49%	8	1%	881
	II	429	50,5%	416	49%	4	0,5%	849
2015	I	486	54,2%	405	45%	6	0,8%	897
	II	469	57,2%	345	42%	6	0,8%	820
ETEVI								
2011		19	61%	12	39%	0	0%	31
2012		16	73%	6	27%	0	0%	22
2013		14	52%	13	48%	0	0%	27
2014		18	53%	16	47%	0	0%	34
2015		19	68%	9	32%	0	0%	28

56 Fonte: Dados da DGDP, Relatório Institucional de Atividades. COPLAN 2015.

57 Observação: Universidade – professores que atuam em graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado e FURB
58 Idiomas. ETEVI – professores que atuam somente no ensino médio.

59
60
61 Os docentes da educação superior são lotados nos departamentos e os do ensino médio
62 e profissionalizante na Escola Técnica do Vale do Itajaí - ETEVI. O ingresso no quadro do
63 Magistério da Educação Superior, do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante é
64 precedido por Concurso Público de Provas e Títulos para o provimento efetivo de cargos em
65 vaga não preenchida, caracterizada e com carga horária mínima. A abertura de concurso é
66 proposta pelas Unidades Universitárias, em caso da Educação Superior, ou pela ETEVI e deve
67 ter aprovação do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão - CEPE.

68 Atualmente 17 docentes percebem adicional de dedicação exclusiva (DE),
69 correspondente a 20% do valor PQ1. Esse adicional foi concedido por ato discricionário da
70 Reitoria (últimos atos de 2009), ou por ocupação de cargos de direção ou pela dedicação a
71 pesquisa, esses quando da inexistência da pós-graduação estruturada em programas de
72 mestrado e doutorado. A Lei Complementar nº 745/2010, nos art. 24, 25 e 26, o adicional de
73 dedicação exclusiva.

74 Os critérios de concessão, renovação e exclusão do adicional de dedicação exclusiva
75 aguardam normatização em regulamento próprio.

76
77
78
79
80

81 Quadro 3 – Critérios de ingresso, progressão na carreira e distribuição de horas docente

Legislação	Disposição
Resolução nº 20/2004	Altera os critérios para distribuição das atividades de ensino aos professores, pelos departamentos.
Resolução nº 70/2004	Regulamenta a distribuição de horas-atividade para os docentes da FURB
Resolução nº 36/2007	Dá nova redação à Resolução que “Aprova as normas para Concurso Público de provimento de cargos docentes na Universidade Regional de Blumenau”.
Lei Complementar nº 745/2010	Institui o Estatuto do Magistério Público Municipal de Blumenau da Educação Superior, do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante, estabelecendo regras relativas ao quadro respectivo, ao regime de trabalho e aos planos de carreiras, e dá providências correlatas e complementares.
Resolução nº 37/2010	Dispõe sobre as regras de contagem de pontos para enquadramento inicial e progressão na carreira para os professores da educação superior e do ensino médio e educação profissionalizante.
Resolução nº 55/2013	Regulamenta o Regime de Trabalho de Tempo Integral (TI) no Magistério Superior da FURB.
Resolução nº 36/2014	Aprova as normas para concurso público de provimento de cargos de Professor de Nível Médio/Profissionalizante, Administrador Escolar, Supervisor Pedagógico e Orientador Educacional na Unidade de Ensino Médio e Profissionalizante (ETEVI).
Resolução nº 64/2014	Dispõe sobre as normas para realização de processo seletivo público e simplificado para contratação de professor temporário para desenvolver atividades de ensino superior na FURB.

82 Fonte: Organizado pela SEGEPE e COPERA-PDI

83

84 A Carreira do Magistério Superior está organizada em categorias de Exercício
85 Permanente do Corpo Docente em nove (09) referências, designadas pela sigla “PQ”,
86 organizadas de PQ01 a PQ09, que obedecem a um sistema de pontuação específico. Para o
87 quadro de Carreira do Magistério do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante há uma
88 classe representada pela sigla "EM", distribuída em nove referências, de EM1 a EM9,
89 obedecendo a um sistema de pontuação específica.

90 As regras de contagem de pontos para enquadramento inicial e progressão na carreira
91 para os professores da Educação Superior, do Ensino Médio e da Educação Profissionalizante
92 estão normatizadas na Resolução nº 37/2010. A progressão de uma referência para a
93 imediatamente superior dar-se-á em função de critérios de comprovada titulação acadêmica,
94 progressivamente maior, e dos méritos decorrentes das atividades de administração, ensino,
95 pesquisa, extensão e da produção científica, artística ou cultural desenvolvidas pelos docentes,
96 critérios esses definidos na referida resolução.

97

98 1.1.2 Corpo Técnico-Administrativo

99 De acordo com a Lei Complementar Municipal nº 744/2010, em seu art. 3º, o plano de
100 carreiras para os servidores técnico-administrativos da FURB visa “...incentivar o corpo
101 funcional da entidade à continuada e crescente qualificação, de modo a assegurar a eficiência

102 do serviço e o permanente aperfeiçoamento do seu trabalho de prestação de serviços à
 103 comunidade usuária”. E, segundo o artigo 4º “as carreiras são organizadas em grupos de
 104 cargos dispostos de acordo com a natureza profissional e a ordem de complexidade de suas
 105 atribuições, em estreita correlação com as finalidades da Instituição”.

106

107 **Quadro 4 – Critérios de ingresso e progressão na carreira de TA**

Legislação	Disposição	Capítulo	Descrição
Lei Complementar nº 744, de 19 de março de 2010	Institui o plano de carreira para os servidores técnico- administrativos da FURB e dá providências correlatas.	Capítulo I	Disposições preliminares
		Capítulo II	Do plano de carreiras técnico- administrativas
		Capítulo III	Do plano de carreira
		Capítulo IV	Dos critérios gerais da administração de recursos humanos
		Capítulo IV Seção I	Da nomeação e enquadramento
		Capítulo IV Seção II	Da promoção
		Capítulo IV Seção III	Da comissão permanente de carreira
Capítulo V	Disposições finais		

108 Fonte: www.furb.br (intranet) – Portal do Servidor

109

110 Os cargos estão organizados nos seguintes grupos ocupacionais:

- 111 a) Nível superior;
- 112 b) Técnico de nível médio;
- 113 c) Administrativo;
- 114 d) Apoio e manutenção.

115

116 O Grupo Ocupacional Nível Superior (GNS) abrange os cargos cujas tarefas requerem
 117 conhecimentos teóricos e práticos de nível superior, representando o limite ascensional para
 118 os servidores públicos em suas carreiras. O Grupo Ocupacional Técnico de Nível Médio
 119 (GNM) compreende os cargos que exigem conhecimentos técnicos, em nível de ensino
 120 médio. O Grupo Ocupacional Administrativo (GAD) congrega os cargos que exigem
 121 conhecimentos, em nível de ensino médio, ligados ao âmbito administrativo e organizacional
 122 e por fim, o Grupo Ocupacional Apoio e Manutenção (GAM) reúne cargos cujas tarefas
 123 requerem ensino fundamental e o conhecimento prático, limitados a uma rotina de trabalho.

124

125

126

127

128 1.1.3 Políticas institucionais de Gestão de Pessoas

129 1.1.3.1 Política de capacitação e qualificação dos docentes e técnico-administrativos

130 A Universidade conta atualmente com docentes e servidores técnico-administrativos
131 em diferentes níveis de titulação, conforme se pode observar nas tabelas a seguir:

132

133 Tabela 3 – Titulação dos docentes (2011-2015)

Ano/Semestre		Graduado		Especialista		Mestre		Doutor		TOTAL
UNIVERSIDADE										
2011	I	48	6%	182	23%	372	46%	203	25%	805
	II	44	6%	181	23%	363	46%	197	25%	785
2012	I	36	4%	204	25%	378	46%	203	25%	821
	II	23	3%	178	23%	361	47%	204	27%	766
2013	I	7	1%	205	25%	391	47%	219	27%	822
	II	6	1%	201	24%	394	48%	220	27%	821
2014	I	8	0,94%	224	26,29%	399	46,83%	221	25,94%	852
	II	8	0,94%	212	24,97%	413	48,64%	216	25,45%	849
2015	I	8	0,9%	203	23,4%	430	49,5%	228	23,2%	869
	II	4	0,5%	188	22,5%	393	48,2%	235	28,8%	820
ETEVI										
2011	1	3%	12	39%	18	58%	0	0%	31	
2012	2	9%	9	41%	11	50%	0	0%	22	
2013	6	22%	9	33%	12	45%	0	0%	27	
2014	13	38,23%	10	29,41%	11	32,35%	0	0%	34	
2015	8	28,57%	8	28,57%	11	39,29%	1	3,57%	28	

134 Fonte: DGDP/ PROAD.

135 Observação: na coluna Doutor consideraram-se também os livre-docentes

136

137 Tabela 4 – Titulação de servidores técnico-administrativos (2011-2015)

Grau de instrução		2011		2012		2013		2014		2015	
		Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Ensino Fundamental	Incompleto	12	18	9	10	12	10	9	8	8	7
	Completo	15	3	15	2	16	2	18	4	11	4
Ensino Médio	Incompleto	7	3	6	3	5	2	5	2	4	1
	Completo	68	66	65	64	66	70	90	55	95	52
Ensino Superior	Incompleto	43	33	39	22	51	38	59	29	57	24
	Completo	78	93	68	88	82	97	88	101	74	85
Especialização	Incompleto	3	7	2	5	3	6	3	4	3	5
	Completo	39	53	38	50	43	58	48	60	49	60
Mestrado	Incompleto	2	1	1	1	1	1	1	1	0	3
	Completo	18	20	15	17	19	23	18	24	17	19
Doutorado	Incompleto	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Completo	0	1	1	1	2	1	1	2	1	2
TOTAL (por gênero)		285	291	259	263	300	308	340	290	319	262
TOTAL		583		522		608		630		581	

138 Fonte: DGDP/ PROAD.

139

140 Para a qualificação de seus servidores, a FURB possui as seguintes resoluções
141 específicas:

142 Quadro 5 – Plano de qualificação do servidor

Benefício	Beneficiado	Descrição	
Plano de Qualificação do Servidor	TA e docentes	Resolução nº 05/1994	Disciplina o abatimento sobre os encargos educacionais, em cursos oferecidos pela FURB (FURB Idiomas, ETEVI e Graduação), a serem pagos por servidores, seus cônjuges e filhos.
	TA e docentes	Resolução nº 13/1997	Disciplina o abatimento previsto na Resolução nº 05/94 para o segundo curso de graduação, oferecido na FURB, a todos os seus servidores.
	TA	Resolução nº 30/1997	Fixa novas condições de afastamento de servidores técnico-administrativos para cursar pós-graduação, mestrado e doutorado, e dá outras providências.
	Docentes ETEVI	Resolução nº 05/2008	Normatiza o apoio institucional à capacitação de docentes do Quadro da ETEVI.
	TA	Resolução nº 17/2008	Regulamentação de benefício institucional para servidores técnico-administrativos cursarem pós-graduação <i>stricto sensu</i> nos programas da FURB.
	TA e docentes	Resolução nº 26/2008	Regulamenta o Projeto de Capacitação Linguística para Servidores da FURB.
	Docentes	Resolução nº 11/2014	Fixa a Política de Capacitação Docente, em nível <i>stricto sensu</i> , e estabelece normas e prazos de afastamento dos docentes do quadro do magistério superior da FURB para programas de pós-graduação <i>stricto sensu</i> e estágio pós-doutoral.

143 Fonte: Organizado pela COPERA-PDI

144

145 Para atender as demandas de aperfeiçoamento e desenvolvimento profissional dos
 146 servidores, a FURB estabeleceu a política de formação continuada de curta duração por meio
 147 da Resolução nº 060/2012, de 19 de dezembro de 2012, com os seguintes princípios e
 148 diretrizes:

149 **Princípios:**

- 150 a) indissociabilidade do ensino, da pesquisa e da extensão;
- 151 b) compromisso com os interesses coletivos;
- 152 c) democratização e socialização dos conhecimentos;
- 153 d) formação contínua.

154 **Diretrizes:**

- 155 a) democratização do acesso;
- 156 b) flexibilização dos processos de formação;
- 157 c) desenvolvimento do servidor como sujeito singular e profissional do serviço
 158 público em consonância com os objetivos institucionais;

- 159 d) articulação da formação com os processos de avaliação interno e externo;
160 e) compromisso com a formação e o desenvolvimento contínuo de lideranças.

161
162

163 1.1.3.2 Avaliação de desempenho

164 A avaliação de desempenho apresenta-se como uma ferramenta capaz de potencializar
165 o processo de gestão pública. Sua implantação e manutenção requerem apoio maciço da
166 administração superior, articulação com todos os sujeitos envolvidos, bem como a integração
167 com os demais processos da gestão de pessoas.

168

169 1.1.3.2.1 Avaliação de desempenho docente

170 Conforme projeto da Política de Avaliação de Desempenho Docente, apresentado em
171 2012 pela PROEN, a avaliação se constitui num processo de diagnóstico e entrega de
172 indicadores do desempenho dos docentes. Portanto, trata-se de uma estratégia para repensar as
173 decisões relativas às mudanças e melhorias na qualidade do desenvolvimento profissional.

174 O exercício da docência na educação superior exige:

- 175 a) competência técnica decorrente da formação específica no âmbito da
176 graduação e pós-graduação;
- 177 b) competência pedagógica, que compreende o conjunto de saberes necessários
178 para organização do trabalho docente;
- 179 c) experiência, resultado do fazer profissional em campos específicos ou no
180 exercício da docência;
- 181 d) envolvimento com a IES e com o curso.

182

183 A articulação entre estas competências, a busca pela formação contínua e a avaliação
184 do desempenho docente constituem elementos essenciais para melhor qualificação da
185 docência na Educação Superior e qualifica os processos de ensinar e aprender, na medida em
186 que fornece subsídios para reflexão sobre as práticas pedagógicas e para a organização de
187 programas de formação.

188 A avaliação do docente no processo de ensino-aprendizagem da graduação envolve o
189 acompanhamento de atividades como:

- 190 a) o cotidiano da sala de aula (relação professor-estudante, metodologias de
191 ensino, procedimentos de avaliação da aprendizagem);
192 b) os instrumentos institucionais (planos de ensino, diários de classe);
193 c) a autoavaliação da prática do professor;
194 d) a participação em programas de formação didático-pedagógica.

195

196 A avaliação docente constitui-se de um instrumento diagnóstico, cujo objetivo central
197 é fornecer subsídios e criar possibilidades para a reflexão e a reorganização da prática
198 pedagógica. Neste sentido, o programa de formação contínua docente é o espaço permanente
199 para essa reflexão.

200 A avaliação docente contempla as instâncias dos colegiados de cursos, acadêmicos e o
201 próprio professor. No período de estágio probatório, conforme definido na Lei Complementar
202 nº 746/2010, o servidor é avaliado de acordo com os seguintes fatores: conduta ética,
203 disciplina, relacionamento interpessoal e eficiência. O processo de avaliação de estágio
204 probatório está regulamentado pela Resolução nº 18/2010.

205

206 1.1.3.3 Avaliação de desempenho do servidor técnico-administrativo

207 A partir do entendimento dos objetivos e das expectativas que o servidor técnico-
208 administrativo possui em relação ao trabalho que desenvolve, a avaliação de desempenho
209 pressupõe a identificação dos fatores de fragilidade profissional e institucional. Portanto, a
210 avaliação não deve ser um processo unilateral, no qual a chefia avalia o subordinado e remete
211 a ele a responsabilidade sobre seu desempenho. É por meio da avaliação de desempenho,
212 articulada à análise das atividades e à revisão das rotinas, que as necessidades de formação e
213 atualização dos conhecimentos, em todas as áreas, são identificadas.

214 A Lei Complementar nº 744/2010 institui o plano de carreira para os servidores
215 técnico-administrativos da FURB e dá providências correlatas. A sessão II, artigos 21 a 24
216 instituem o benefício da promoção funcional aos servidores técnico-administrativos da
217 FURB, que se dá em decorrência de merecimento apurado em avaliação de desempenho, por
218 mérito do servidor na busca por formação/capacitação, tais como horas em cursos de
219 atualização e aperfeiçoamento, conclusão de curso de graduação ou de cursos de pós-
220 graduação, entre outros, e também por tempo de serviço.

221 Para atendimento da lei, a FURB aprovou a Resolução nº 002/2015 que instituiu e
222 regulamentou a avaliação semestral de desempenho funcional para o servidor técnico-

223 administrativo efetivo e estável, docentes com função de chefia administrativa superior e do
224 cargo em comissão superior no âmbito da FURB, com dispositivos alterados pela Resolução
225 nº 038/2015.

226 1.1.4 Procedimentos para realização de sobreaviso

227 A Resolução nº 019/2015, de 16 de abril de 2015, estabelece procedimentos para
228 realização de sobreaviso na FURB, cuja finalidade é proporcionar à Universidade a segurança
229 de poder contar com o atendimento de situações emergenciais iminentes, ou de razoável
230 probabilidade de ocorrência, sujeito à conveniência exclusiva da FURB. O regime de
231 sobreaviso aplica-se à DTI, DAC, CEOPS e RTE, ficando limitado a determinadas atividades
232 destes setores. A prática do regime de sobreaviso limita-se aos finais de semana, feriados, dias
233 de dispensa de expediente e dias de ocorrência de processos críticos para a instituição
234 (matrículas, Programa Interação, vestibular, enchentes, entre outros) desde que não haja
235 sobreposição ao horário normal de trabalho.

236 1.1.5 Programa de Colaborador Voluntário

237 Na FURB regulamentou-se a atuação do colaborador voluntário, por meio da
238 Resolução nº 011/2015, de 10 de abril de 2015. Trata-se de atividade não remunerada, que
239 poderá ser prestada no âmbito da FURB, por qualquer cidadão maior de 18 (dezoito) anos,
240 inclusive aposentados da FURB¹.

¹ O disposto nesta Resolução não se aplica ao Professor Colaborador Voluntário que será regulamentado por resolução própria.

Quadro 6 - Objetivos, metas e estratégias de ação relacionados à gestão e desenvolvimento de pessoas

Objetivo – Adequar os processos de gestão de pessoas aos sistemas utilizados						
Metas	Estratégias de ação	Indicador	Responsável pela ação	Prazo		Recursos
				Início	Fim	
1) Adequar os processos de gestão de pessoas aos sistemas.	1) Dar continuidade à adequação da FURB ao eSocial até dezembro 2017;	Sistema de coleta de dados integrado com o sistema VetoRH/Rubi	SEGEPE/PROAD	2016	2017	
	2) otimizar as rotinas dos sistemas de folha de pagamento;	Rotinas otimizadas	SEGEPE/PROAD	2016	2017	
	3) informatizar o registro de carreira dos servidores.	Registro sistematizado	SEGEPE/PROAD	2016	2018	
	4) Adequar o sistema de RH da FURB ao sistema Esfinge do Tribunal de Contas do Estado	Sistema Adequado	SEGEPE/PROAD	2017	2017	
	5) Atualizar os dados cadastrais dos servidores públicos municipais ativos, titulares de cargo efetivo, da FURB	Dados atualizados	SEGEPE/PROAD	2016	2020	
Objetivo – Implementar a política de saúde do servidor						
Metas	Estratégias de ação	Indicador	Responsável pela ação	Prazo		Recursos
				Início	Fim	
2) Revitalizar o programa "Vida em Equilíbrio"	1) elaborar periodicamente laudos referente à segurança e saúde dos servidores em todos os ambientes da Instituição;	Laudos disponíveis	DGPD	2016	2020	
	2) propor e implementar ações que visem a preparação de servidores em vias de aposentadoria para a nova fase da vida;	Ações realizadas	SEGEPE	2016	2020	
	3) avaliar e implementar ações com base no resultado da pesquisa de qualidade de vida realizada em outubro de 2013;	Ações implementadas	SEGEPE/COPLAN	2016	2020	
3) Adquirir e implantar sistema de gestão do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT)	1) adquirir e implantar sistema de gestão.	Sistema instalado, customizado e em funcionamento	SEGEPE/PROAD	2017	2017	
Objetivo – Institucionalizar critérios de alocação e movimentação de pessoas						

Metas	Estratégias de ação	Indicador	Responsável pela ação	Prazo		Recursos
				Início	Fim	
4) Definir a Matriz de Alocação de Pessoal Técnico-Administrativo	1) Mapear as competências de cada unidade da estrutura acadêmico-administrativa da FURB;	Competências mapeadas	SEGEPE/ PROAD	2016	2020	
	2) mapear as competências (conhecimentos, experiência profissional) dos servidores técnico-administrativos para alocação mais assertiva nas unidades da FURB (quadro de vagas);	Competências mapeadas	SEGEPE/ PROAD	2016	2020	
	3) institucionalizar uma política de adequação do perfil técnico-administrativo às vagas (atividades) da FURB (formação e experiência).	Política institucionalizada	SEGEPE	2016	2020	
	4) regularizar o quadro efetivo de pessoal técnico- administrativo;	Quadro técnico-administrativo regularizado	SEGEPE/PROAD	2016	2020	
	5) aplicar a Instrução Normativa (IN) 06/2011 para remoção dos servidores técnico-administrativos.	IN aplicada	SEGEPE/PROAD	2016	2020	
5) Integrar e qualificar os novos servidores	1) Estabelecer as atividades de integração e de formação profissional dos servidores admitidos em 2013 e 2014 (docentes e TAs). Dar continuidade a integração dos admitidos a partir de 2017	Programa de integração e de formação estabelecido	SEGEPE/PROAD	2017	2020	
6) Propor legislação de contratação para projetos, convênios e contratos, específica para a FURB	1) propor legislação de contratação para projetos, convênios e contratos, específica para a FURB.	Legislação aprovada	SEGEPE/PROAD	2016	2020	
7) Planejar as vagas para docentes com Regime de trabalho TI e Regime de Tempo Parcial (TP) até 2015	1) Implementar a Resolução de Regime de Trabalho de TI, com base nos planos departamentais;	Resolução implementada	SEGEPE/PROAD	2016	2017	
	2) deliberar sobre a criação de Regime de Tempo Parcial 10, 20 e 30 horas;	Alteração de Lei Complementar	SEGEPE	2016	2017	

	3) deliberar sobre o Regime de TPH, visando à extinção do mesmo para os docentes efetivos.	Altera Lei Complementar	SEGEPE	2016	2017	
Objetivo – Consolidar as ações de desenvolvimento humano e profissional						
Metas	Estratégias de ação	Indicador	Responsável pela ação	Prazo		Recursos
				Início	Fim	
8) Qualificar o processo de Avaliação de desempenho dos TAs	1) Revisar a Resolução 002/2015 e a 038/2015.	Aprovação no CONSUNI	SEGEPE	2017	2017	
	2) Adquirir sistema para operacionalização da política de avaliação.	Sistema adquirido	SEGEPE/PROAD/DTI	2017	2017	
9) Institucionalizar a Avaliação de Desempenho dos Servidores Docentes.	1) Aprovar, no CONSUNI, o instrumento de Avaliação de Desempenho de Servidores Docentes.	Avaliação aprovada no CONSUNI	SEGEPE/PROEN/PROPEX	2017	2018	
10) Pesquisa de clima organizacional.	1) Identificar as necessidades de desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos.	Necessidades identificadas	SEGEPE	2017	2017	
11) Implementar o Núcleo de Políticas de Formação (NUPOF)	1) Estruturar equipe do NUPOF.	Equipe estruturada	SEGEPE	2017	2018	
	2) Ampliar a participação dos servidores e as temáticas da formação institucional.	Número de servidores por curso	SEGEPE	2017	2017	
	3) Aperfeiçoar as vias de comunicação/divulgação das formações institucionais.	Formações divulgadas	PROEN/ NUPOF	2017	2017	
	4) organizar a oferta anual do Seminário de Integração dos Professores Ingressantes.	Oferta organizada	PROEN/ NUPOF	2017	2020	
	5) criar um portfólio de cursos/temas a serem ofertados, considerando as demandas do PDI, os PPC e as demandas sociais.	Portfólio aprovado	PROEN/ NUPOF	2017	2020	
	6) Consolidar um projeto de formação permanente em metodologias e tecnologias inovadoras que qualifiquem os docentes nos processos de ensino-aprendizagem.	Projeto aprovado	PROEN/ NUPOF	2017	2020	
	7) levantamento de informações a respeito de metodologias e tecnologias inovadoras de ensino-aprendizagem.	Informações disponibilizadas para consulta	PROEN	2017	2020	

	8) realizar fóruns sobre forma de uso de metodologias e tecnologias inovadoras de ensino-aprendizagem.	Fóruns realizados	PROEN	2017	2020	
	9) implantar o projeto.	Projeto implantado	PROEN	2017	2020	
12) Qualificação docente	1) Aprimorar a Política de Capacitação Docente;	Política aprovada no CONSUNI	Reitoria	2017	2017	
13) Implementar ações de gestão e desenvolvimento de pessoas	1) realizar os eventos em homenagem ao servidor aposentado ou com 25 ou 30 anos de serviço (“ Eu Levo a FURB no Coração”);	Calendário estabelecido	SEGEPE	2016	2020	
	2) organizar o arquivo da SEGEPE (higienizar e catalogar material para o CMU);	Arquivo organizado	SEGEPE	2016	2020	
	3) rever critérios para a concessão de empréstimo consignado (propor alteração com base nas experiências anteriores vividas por servidores e a SEGEPE);	Novos critérios implantados	SEGEPE	2016	2017	
	4) divulgar os horários dos servidores no portal da transparência (definir a forma de apresentação, principalmente docentes e ocupantes de cargos administrativos);	Informação disponibilizada	SEGEPE	2016	2017	
	5) elaborar um código de ética do servidor	Código proposto	SEGEPE/PROGEF	2016	2017	
	6) Elaborar norma acerca de mídia social (norma estabelecendo limites para o uso da mídia social no local de trabalho)	Norma estabelecida	SEGEPE/DTI/PROGEF	2016	2017	
	7) Regulamentar critérios de concessão, renovação e exclusão do adicional de dedicação exclusiva (DE)	Resolução aprovada ou alteração de lei	SEGEPE	2016	2017	
14) Rever a política de Estágio Probatório.	1) Aprimorar a Resolução nº 18/2010 e os instrumentos de avaliação.	Resolução Aprovada no CONSUNI	SEGEPE/PROEN	2017	2017	
	2) Adquirir sistema informatizado para operacionalizar o processo.	Sistema Adquirido	SEGEPE/PROAD/DTI	2017	2017	

Fonte: Organizado pela SEGEPE e COPERA-PDI.