

ESTRUTURA FORMAL DO PDI UFPB
(Art. 16 do Decreto Nº 5.773/2006)

APRESENTAÇÃO

1. PERFIL INSTITUCIONAL

- 1.1 MISSÃO E VISÃO DE FUTURO (**COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA**)
- 1.2 HISTÓRICO DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO (**PROPLAN**)
- 1.3 DIRETRIZES, OBJETIVOS E METAS (**COMUNIDADE UNIVERSITÁRIA**)
- 1.4 A ESTRATÉGIA E A GOVERNANÇA (**PROPLAN**)
- 1.5 ÁREAS DE ATUAÇÃO ACADÊMICA (**PRG/PRPG/PROPLAN**)

2. PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

- 2.1 INSERÇÃO REGIONAL (**PROPLAN**)
- 2.2 PRINCÍPIOS FILOSÓFICOS E TEÓRICO-METODOLÓGICOS GERAIS QUE NORTEIAM AS PRÁTICAS ACADÊMICAS DA INSTITUIÇÃO (**PROPLAN**)
- 2.3 POLÍTICA DE ENSINO (**PRG/PRPG/UFPB VIRTUAL/CCHSA/CE/CCS**)
 - 2.3.1 Ensino Presencial
 - 2.3.2 Ensino a Distância
- 2.4 POLÍTICA DE PESQUISA (**PRPG**)
- 2.5 POLÍTICA DE EXTENSÃO (**PRAC**)
- 2.6 POLÍTICA DE ASSISTÊNCIA ESTUDANTIL (**PRAPE**)
- 2.7 POLÍTICA DE GESTÃO
 - 2.7.1 Gestão Administrativa (**PRA**)
 - 2.7.2 Gestão do Planejamento (**PROPLAN**)
 - 2.7.3 Gestão de Pessoal (**PROGEP**)
 - 2.7.4 Gestão da Informação (**NTI**)
 - 2.7.5 Gestão da Comunicação (**NPCA**)
- 2.8 RESPONSABILIDADE SOCIAL DA INSTITUIÇÃO (**PROPLAN/PRAC**)
- 2.9 INTEGRAÇÃO UNIVERSIDADE - SETOR PRODUTIVO (**IDEP**)

3. DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

- 3.1 CRONOGRAMA DE IMPLANTAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DA INSTITUIÇÃO (**PRG/PRPG/PRAC/UFPB VIRTUAL/REUNI/CENTROS**)
 - 3.1.1 Programação de abertura de novos cursos de Graduação, Pós-Graduação, Extensão, Ens. Médio e de Cursos a Distância
 - 3.1.2 Programação de expansão de vagas nos cursos atuais de Graduação, Pós-Graduação, Extensão, Ens. Médio e de Cursos a Distância
- 3.2 PLANO PARA ATENDIMENTO ÀS DIRETRIZES PEDAGÓGICAS (**PRG/PRPG/UFPB VIRTUAL/CCHSA/CE/CCS**)
 - 3.2.1 Perfil de egresso
 - 3.2.2 Seleção de conteúdos
 - 3.2.3 Princípios metodológicos
 - 3.2.4 Processo de avaliação
 - 3.2.5 Atividade prática profissional, complementares e de estágios
- 3.3 INOVAÇÕES NA ESTRUTURA ACADÊMICA (**REUNI/PRG/PRPG/PROPLAN**)
- 3.4 OPORTUNIDADES DIFERENCIADAS DE INTEGRALIZAÇÃO DOS CURSOS (**PRG/PRPG**)
- 3.5 AVANÇOS TECNOLÓGICOS (**PRG/PRPG/PREFEITURA/PRA/NTI/REUNI**)

4. CORPO DOCENTE

- 4.1 OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO E REQUISITOS DE TITULAÇÃO (**PROGEP**)
- 4.2 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRA E REGIME DE TRABALHO (**PROGEP/PRPG**)

4.3 PROCEDIMENTOS PARA SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DOS PROFESSORES DO QUADRO **(PROGEP)**

4.4 CRONOGRAMA DE EXPANSÃO DO CORPO DOCENTE **(PROGEP/REUNI)**

5. CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

5.1 OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO **(PROGEP)**

5.2 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRA E REGIME DE TRABALHO **(PROGEP)**

5.3 CRONOGRAMA DE EXPANSÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO **(PROGEP/REUNI)**

6. CORPO DISCENTE

6.1 FORMAS DE ACESSO **(PRG/PRPG/UFPB VIRTUAL/CCHSA/CE/CCS)**

6.2 PROGRAMAS DE APOIO PEDAGÓGICO E FINANCEIRO **(PRG/PRGP/PRAC/PRAPE)**

6.3 ESTÍMULOS À PERMANÊNCIA **(PRAPE)**

6.4 PARTICIPAÇÃO ESTUDANTIL NOS COLEGIADOS **(PROPLAN)**

6.5 ACOMPANHAMENTO DOS EGRESSOS **(PRG/PRPG/UFPB VIRTUAL/CCHSA/CE/CCS)**

7. ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA (PROPLAN)

7.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL COM AS INSTÂNCIAS DE DECISÃO

7.2 ORGANOGRAMA INSTITUCIONAL

7.3 ÓRGÃOS COLEGIADOS: COMPETÊNCIAS E COMPOSIÇÃO

7.4 ÓRGÃOS DE APOIO ÀS ATIVIDADES ACADÊMICAS

8. AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL (CPA)

8.1 METODOLOGIA, DIMENSÕES E INSTRUMENTOS A SEREM UTILIZADOS NO PROCESSO DE AUTOAVALIAÇÃO

8.2 FORMAS DE PARTICIPAÇÃO DA COMUNIDADE ACADÊMICA, TÉCNICA E ADMINISTRATIVA

8.3 FORMAS DE UTILIZAÇÃO DOS RESULTADOS DAS AVALIAÇÕES

9. INFRAESTRUTURA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS

9.1 INFRAESTRUTURA FÍSICA **(PREFEITURA)**

9.2 LABORATÓRIOS **(REUNI/CENTROS/PREFEITURA)**

9.3 INOVAÇÕES TECNOLÓGICAS **(PRPG/PROPLAN/REUNI/NTI/CI)**

9.4 BIBLIOTECA **(REUNI/BIBLIOTECA)**

10. ATENDIMENTO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS OU COM MOBILIDADE REDUZIDA

(PREFEITURA/PRA/PRG/PRAC/PRAPE/BIBLIOTECA/NTI/REUNI)

11. DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA (PROPLAN)

2.7.3 Gestão de Pessoas (**PROGEP**)

Na busca constante pela melhoria dos serviços prestados ao cidadão e em consonância com a promoção do desenvolvimento contínuo das competências dos servidores alinhadas aos objetivos institucionais, a Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas - Progep institucionaliza dezenove diretrizes em suas diversas áreas que abrangem as Coordenações de Processos de Gestão de Pessoas – CPGP, Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas – CDP e a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança do Trabalho - CQVSST.

Nessa perspectiva, a Progep implantará uma Política de Gestão por Competência, regulamentada pela Resolução CONSUNI Nº 23/2012, cuja capacitação é orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição e consolidação do Sistema de Gestão de Pessoas por Competências - SGPC. Os programas de Formação de Gestores Acadêmicos e Administrativos, de implantação de uma cultura de planejamento e promoção de ações de conscientização do servidor sobre o seu papel no desenvolvimento das competências institucionais são algumas das ações estabelecidas pela Pró-Reitoria.

Ainda em relação ao desenvolvimento do servidor, reforçaremos como linhas de desenvolvimento no Plano de Capacitação e Qualificação: o alinhamento das competências institucionais por meio das competências individuais; o desenvolvimento integral do servidor (profissional e cidadão); a revitalização da cultura organizacional; o estímulo à atividade científica; a gestão estratégica da informação e da comunicação interna e institucional; a formação e modernização da gestão acadêmico-administrativa da UFPB.

O desenvolvimento de ações que fomentem a formação continuada do corpo docente com vistas às novas demandas curriculares, pedagógicas e científicas através da realização periódica de atualizações, oficinas de planejamento educacional e formações nas temáticas recorrentes, em parceria com a Coordenação Permanente de Melhoria do Ensino - CPME/PRG é preocupação constante da Progep.

No intuito de aperfeiçoamento contínuo da política de avaliação de estágio probatório dos servidores técnico-administrativos, elaboraremos instrumento normativo do Programa de Tutoria, realizaremos ações de sensibilização institucional em relação aos objetivos do programa, integrando-os aos demais programas de avaliação de desempenho (Estágio Probatório e Sistema SGDCOM).

Com o mesmo foco, elaboramos instrumentos normativos para gerenciamento relativos à movimentação de pessoal envolvendo os atos de Remoção, Redistribuição, Cessão, Requisição, Colaboração Técnica e Exercício Provisório do quadro de servidores. Incluindo a criação do Banco de Permuta entre servidores TAEs e acompanhamento do processo de alocação e readaptação dos servidores nas unidades administrativas da UFPB.

Para a implantação do Programa de Dimensionamento de Pessoal necessário se faz a elaboração de uma Matriz Ideal de Alocação de Cargos, com a definição de perfis profissionais e informações quantiquantitativas das unidades administrativas da UFPB, processo já relacionado na lista de encaminhamentos dentro do planejamento estabelecido pela Pró-Reitoria. Atrelado a este processo também será definido calendário de execução das ações relativas à implantação do programa e acompanhamento sistemático da distribuição quantiquantitativa da força de trabalho da UFPB.

Nas ações de admissão de pessoal elaboraremos instrumento normativo e operacional de realização de Concurso Público para cargos Técnico-Administrativos. Assim como, viabilizaremos os referidos certames, por meio de processo licitatório, visando uma maior transparência e eficácia dos processos seletivos. Para uma melhor gestão do quadro de vagas, a provisão e reposição das vagas do Quadro de Referência de Servidores Técnico-Administrativos – QRSTA será realizada articuladamente com o Programa de Dimensionamento de Pessoal a ser desenvolvido por esta Progep.

Buscaremos com a implantação do Banco de Professor Equivalente – Bpeq., para gerir as vagas remanescentes do Programa REUNI, bem como aquelas advindas de vacâncias e aposentadorias, visando o melhor dimensionamento e alocação de pessoal docente, articulando a gestão do Bpeq. com os planos de atividade docente do ensino, pesquisa e extensão em parceria com a Pró-Reitoria de Graduação - PRG, Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD/PROGEP, Pró-Reitoria de Assistência Comunitária - PRAC e Pró-Reitoria de Pós Graduação - PRPG. Bem como, a elaboração de um instrumento normativo que garanta uma gestão eficaz de controle do Bpeq. da instituição.

No que tange aos critérios para alocação, distribuição de vagas e afastamentos de servidor docente, pretende-se atualizar as normas definindo novos mecanismos para atender aos novos dispositivos legais da Lei Nº 12.772/2012 e da Lei Nº 12.863/2013. Assim como, despender esforços para a modernização da política de estágio probatório.

A Pró-Reitoria ainda objetiva modernizar a área de gestão de pessoas com expansão de seus serviços pensando sempre na melhor condição de trabalho do servidor quando avança nas implantações dos módulos do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos - SIGRH. Ao longo da implantação de cada módulo agilizaremos as operações relativas às ações da folha de pagamento, desenvolvimento de pessoal e qualidade de vida e saúde do servidor no trabalho, descentralizando e automatizando dos serviços oferecidos aos usuários internos e externos da UFPB com mais segurança e efetividade, assim como também visa-se dinamizar e otimizar a recuperação, a racionalização e o controle da informação com uso de um Sistema Informatizado de Gestão, utilizando as ferramentas tecnológicas do Gerenciamento Eletrônico de Documentos (GED) para obter acesso mais rápido, dinâmico e eficiente das informações, além de realizar a aplicação da tabela de temporalidade documental, contribuindo, assim, para uma política de preservação documental e para a tomada de decisão. Assim como também pretende-se elaborar o manual do servidor e atualizar o Regimento

Interno da Progep, tendo em vista a divulgação das principais informações vinculadas à área de gestão de pessoas.

Pretende-se, ainda consolidar a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do Servidor Público – PASS por meio da Unidade do Sub-Sistema de Atenção à Saúde do Servidor - SIASS/UFPB responsável pelos exames admissionais e periódicos, promoção, prevenção e vigilância aos ambientes de trabalho, perícia oficial e acompanhamento da saúde dos servidores de acordo com a política de atenção a saúde e segurança do trabalho. A parceria, realizada em 2013 entre a Progep e o Hospital Universitário Lauro Wanderley - HULW possibilitou á UFPB cumprir com o Decreto nº 6.856 de 25 de maio de 2009 que regulamenta o art.206-A da Lei Nº 8.122/90 resultando na execução dos exames periódicos de saúde no âmbito da UFPB.

Para que essa iniciativa seja de caráter cada vez mais inclusivo, necessita-se de uma reestruturação da equipe de técnicos da área, propiciando amplo acesso aos exames periódicos, prerrogativa esta que garante a realização de consultas, exames, avaliação clínica, emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO e o acompanhamento e fiscalização do cumprimento das Normas Regulamentadoras (NR) relacionadas à Segurança, Vigilância Ambiental e Medicina do Trabalho promovendo Programas de Prevenção de Doenças Ocupacionais e Crônicas e melhorias nos mecanismos de regulamentação das normas de segurança e vigilância ambiental.

Ainda na área de saúde pretende-se desenvolver ações de promoção à saúde do servidor, de forma integral, por meio de atividades articuladas entre a Coordenação de Qualidade de Vida, Saúde e Segurança no Trabalho – CQVSST e a Coordenação de Desenvolvimento de Pessoas da CDP/Progep.

Também objetiva-se sistematizar o controle das providências a serem adotadas nos casos de Acumulação Indevida de Cargos, Funções e Empregos Públicos. Incluindo melhorias nos mecanismos de identificação de eventual acumulação remunerada de cargos, funções e empregos públicos, vedada pelo art. 37, incisos XVI e XVII da Constituição Federal.

4. CORPO DOCENTE

4.1 OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO E REQUISITOS DE TITULAÇÃO (PROGEP)

A admissão de servidores docentes da UFPB estabelece procedimentos viabilizados por meio do concurso público de provas e títulos, conforme o Decreto Nº 6.944/2009 e a Resolução Nº 74/2013 – CONSEPE, atualizada em 24/10/2013, visando atender os novos dispositivos legais, estabelecidas nas Leis Nº 12.772/2012 e Nº 12.863/2013. Já a contratação de professores substitutos e visitantes é nos termos da Lei Nº 8.745/1993.

Conforme o artigo 3º da Resolução nº 74/2013 a necessidade de servidores docentes é baseada nos critérios estabelecidos pela Comissão Permanente de Pessoal Docente – CPPD, conforme as

atribuições da Lei Nº 12.772/2012, quais sejam: dimensionamento da alocação de vagas docentes nas unidades acadêmicas, contratação e admissão de professores efetivos e substitutos; alteração do regime de trabalho docente; avaliação do desempenho para fins de progressão e promoção funcional; solicitação de afastamento de docentes para aperfeiçoamento, especialização, mestrado, doutorado ou pós-doutorado e liberação de professores para programas de cooperação com instituições universitárias ou não.

No entanto, a resolução acima menciona no parágrafo único do referido artigo que a distribuição de vagas para os centros acadêmicos da UFPB será realizada com base em estudos previamente realizados e permanentemente atualizados pela CPPD, aprovados pelo CONSUNI e ouvido o CONSEPE.

Assim, pretende-se aprovar resolução para definir critérios para alocação e distribuição de vagas docentes conforme os critérios da gestão efetiva do Banco de Professor Equivalente - Bpeq., assim como adotar medidas que melhorem o gerenciamento da provisão de vagas docentes, articulando a gestão do Bpeq. com os planos de atividade docente do ensino, pesquisa e extensão em parceria com a Pró-reitoria de Graduação, a Comissão Permanente de Pessoal Docente, a Pró-reitoria de extensão e a Pró-reitoria de Pós-Graduação. Nesta perspectiva, também será elaborado um instrumento normativo que garanta uma gestão eficaz de controle do Bpeq. da instituição.

Quanto à titulação exigida, o artigo 8º da Lei Nº 12.772/2012 alterado pela Lei Nº 12.863/2013 estabelece como requisito de ingresso o título de doutor na área exigida no concurso, podendo a UFPB dispensar, no edital do concurso, a exigência do título de doutor, substituindo-a pela de título de mestre, de especialista ou por diploma de graduação, quando se tratar de provimento para área de conhecimento ou em localidade com grave carência de detentores da titulação acadêmica de doutor, conforme decisão fundamentada de seu Conselho Superior.

O concurso público possui as seguintes fases: prova escrita, prova didática, prova de plano de trabalho e exame de títulos que visam avaliar o conhecimento técnico, além do plano de trabalho apresentar as intenções quanto ao desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão, além da produção científica, técnica, tecnológica ou artística, conforme estabelece a Resolução CONSEPE Nº 74/2013.

Como mecanismo de provimento e movimentação de pessoal, a UFPB faz uso também do mecanismo legal da redistribuição, instituído no artigo 37º da Lei Nº 8.112/90, no qual o departamento e o conselho do respectivo centro da universidade de origem e da universidade de destino apreciam e analisam a demanda.

4.2 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRA E REGIME DE TRABALHO (PROGEP/PRPG)

A política de qualificação é disseminada por meio da implementação de programas de capacitação e qualificação para docentes, que visam o atendimento das demandas de aperfeiçoamento e educação formal do servidor docente e o alcance das metas e objetivos da instituição.

Em parceria com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG objetiva-se aumentar a oferta de vagas para servidores nos mestrados e doutorados, atendendo ao plano de capacitação docente normatizado pela Resolução Nº 07/2004 - CONSEPE, atuando principalmente no desenvolvimento de ações que fomentem a formação continuada dos docentes com vistas às novas demandas curriculares, pedagógicas e científicas. A referida resolução também normatiza procedimentos de afastamentos docentes, principalmente, em relação aos cursos *Stricto-Sensu*. Todavia, a Progep juntamente com a PRPG irão atualizá-la conforme as diretrizes institucionais de qualificação e desenvolvimento, assim como emanará esforços conjuntos para a efetivação das ações institucionais de expansão e qualificação do quadro docente e técnico-administrativo que compõem o Plano de Formação (PANFLOR) da CAPES.

Para subsidiar a formação continuada dos docentes, pretende-se realizar periodicamente o Levantamento de Necessidade de Capacitação - LNC com base na Capacitação por Competência e nas diretrizes institucionais, seguindo as orientações do Decreto Nº 5.707/2006 e implementando ações que constituem o Programa de Atualização Pedagógica - PAP conforme regulamenta a Resolução Nº 38/2004 - CONSEPE. Estas ações visam o desenvolvimento de atualizações periódicas, oficinas de planejamento educacional e formações nas temáticas recorrentes, em parceria com a Coordenação Permanente de Melhoria de Ensino – CPME/PRG.

O Plano de Carreira do servidor docente atualmente foi alterado por meio da Lei Nº 12.772/2012 e pela Lei Nº 12.863/2013, oportunidade esta em que a UFPB propõe atualizar as suas normas e critérios referentes aos afastamentos de docentes em parceria com a PRPG e a resolução de alteração de regime de trabalho, associados à gestão efetiva do banco de professor equivalente e às novas regras da nova legislação.

O quadro docente da UFPB no tocante ao regime de trabalho encontra-se com aproximadamente 89% de sua força de trabalho exercendo suas atividades no regime de dedicação exclusiva.

No que diz respeito a modernização da política de avaliação docente e de estágio probatório a Comissão Permanente de Pessoal Docente - CPPD pretende revisar a resolução quanto aos critérios de avaliação de desempenho, além de definir novos procedimentos para a concessão da progressão funcional, atualizando as resoluções docentes da Carreira do Magistério Superior e do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico - EBTT, conforme a Lei Nº 12.772/2012 e Nº 12.863/2013.

4.3 PROCEDIMENTOS PARA SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL DOS PROFESSORES DO QUADRO (PROGEP)

A substituição de docentes do quadro de pessoal é baseada no Banco de Professor Equivalente - Bpeq., criado por meio da Portaria Normativa Interministerial Nº 22/2007, mediante a publicação de edital de processo seletivo simplificado, conforme a Lei Nº 8.745/1993.

Os principais motivos que ocasionam a contratação de professores substitutos são: aposentadoria, falecimento, vacância, exoneração ou afastamentos e licenças.

Para tal gestão, a UFPB prevê a consolidação do Banco de Professor Equivalente - Bpeq. para gerir as vagas remanescentes do Programa REUNI, assim como viabilizar a execução do planejamento das contratações e substituições. Assim como, prever a elaboração de um instrumento normativo que possibilite uma gestão eficaz para o controle do Bpeq., melhorando a provisão e substituição de vagas docentes na UFPB.

5. CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

5.1 OS CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO (PROGEP)

A Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGEP almeja normatizar e operacionalizar os concursos públicos e o Quadro de Referência dos Servidores Técnico-Administrativos - QRSTA, viabilizando os referidos certames, por meio de processo licitatório, visando uma maior transparência e eficácia dos processos seletivos esta demanda, porém, ensejará a elaboração de um instrumento normativo e operacional para regulamentar os concursos públicos, no intuito de efetivar a provisão de vagas articulada com o programa de dimensionamento de pessoal a ser desenvolvido, visando uma melhor gestão do QRSTA.

A admissão de servidores é regulamentada pela Lei Nº 8.112/90 e pelo Decreto Nº 6.944/2009 e as vagas atualmente disponibilizadas são originárias das reposições de aposentadorias, óbitos, exonerações.

Nesta perspectiva, almeja-se implantar o programa de dimensionamento de pessoal definindo as ações e calendário de execução das mesmas, estabelecendo critérios e parâmetros para alocação de servidores e concentrar esforços na consolidação de uma matriz ideal de alocação de cargos de Técnico-Administrativos em Educação (TAE) no âmbito desta UFPB, visando o acompanhamento sistemático da distribuição quantitativa da força de trabalho da UFPB.

5.2 POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRA E REGIME DE TRABALHO (PROGEP)

O desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos baseia-se na implantação da Política de Gestão por Competências, preconizada inicialmente por meio do Decreto Nº 5.707/2006, e regulamentada por meio da Resolução CONSUNI Nº 23/2012 que institucionaliza o Sistema de Gestão de Pessoas por Competência - SGPC. Tal política garante o desenvolvimento do conjunto de habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando o alcance dos objetivos da instituição.

O Plano de Cargos e Carreira dos Técnico-administrativos em Educação - PCCTAE foi instituído pela Lei Nº 11.091/2005 que estabelece os cargos dos servidores em cinco classes: A, B, C, D e E, conforme a escolaridade, a responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação, experiência, risco e esforço mentais e físicos. Em Dezembro/2013 contamos com aproximadamente 3.720 servidores, distribuídos da seguinte forma: 31,6%, 41,5%, 19,7%, 5,4% e 1,5% nas classes E, D, C, B e A, respectivamente.

O referido plano de carreira institui instrumentos para o aperfeiçoamento e desenvolvimento institucional e profissional, tais como: Progressão por Capacitação Profissional, Progressão por Mérito Profissional e o Incentivo à qualificação.

O plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira PCCTAE estabelecido no artigo 24 da Lei Nº 11.091/2005 e regulamentado por meio do anexo da Resolução Nº 24/2006 - COSUNI prevê os seguintes instrumentos legais para subsidiar o plano de carreira dos servidores técnico-administrativos: o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, o Programa de Avaliação de Desempenho e o Dimensionamento das necessidades institucionais.

Neste sentido, a Progep pretende consolidar o SGPC desenvolvendo as seguintes ações: instituir o Programa de Satisfação dos Usuários, o Programa de Formação de Gestores Acadêmicos e Administrativos, além de fomentar ações de conscientização do servidor sobre o seu papel no desenvolvimento das competências institucionais.

No que se refere a implementação dos programas de capacitação e qualificação a Progep irá realizar periodicamente o Levantamento de Necessidades de Capacitação (LNC) com base na Capacitação por Competência e nas diretrizes institucionais, aumentando progressivamente os eventos de capacitação para o ambiente virtual de aprendizagem e a oferta de vagas em cursos de mestrado e doutorado em parceria com a Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG.

No que tange a Política de Gestão de Desempenho por Competências a Progep pretende executar anualmente o ciclo P.A.V.A. com as fases de planejamento, avaliação, verificação e acompanhamento do desempenho dos servidores; elaborar a regulamentação da integração da gestão de desempenho com a avaliação dos serviços prestados aos usuários da UFPB e definir a participação dos mediadores institucionais na composição do resultado da avaliação de desempenho individual. Pretende-se institucionalizar o Programa de Tutoria, que subsidiará a gestão da avaliação do estágio probatório devendo integrar-se aos demais programas de avaliação de desempenho. Em complemento relatórios técnicos e gerencias acerca do desempenho dos servidores e da execução do programa de

tutoria serão aperfeiçoados e ações que visem a sensibilização institucional quanto aos objetivos do programa de tutoria serão realizadas.

Quanto ao Programa de Dimensionamento de Pessoal será elaborada uma matriz ideal de alocação de cargos, estabelecendo critérios e parâmetros para alocação de servidores de forma que possibilite o acompanhamento sistemático da distribuição da força de trabalho na UFPB. As ações do programa serão executado em fases, no intuito de obter-se os perfis profissionais e informações quantiquantitativas das unidades administrativas da UFPB.

Para subsidiar os trabalhos do dimensionamento de pessoal, a Progep elaborou instrumentos normativos e operacionais sobre movimentação de pessoal, envolvendo atos de remoções, redistribuições, cessões, requisições, colaborações técnicas e exercícios provisórios, bem como também irá realizar atualização das normas de afastamentos em parceria com a PRPG.

A UFPB também consolidará a Política de Atenção à Saúde e Segurança do Trabalho do servidor Público Federal (PASS), dando continuidade aos exames periódicos, proporcionando ações de qualidade de vida e cumprindo as Normas Regulamentadoras (NR) tendo em vista à segurança, vigilância ambiental e medicina do trabalho.

Em, 30/01/2014.