



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS
CONSU

RESOLUÇÃO Nº. 02-CONSU, DE 27 DE AGOSTO DE 2007.

Art. 1º. Aprova o Plano de Desenvolvimento para os integrantes da Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Art. 2º. Esta Resolução entrará em vigor na data de sua aprovação por este Conselho.

Diamantina, 10 de agosto de 2007.

Prof. Pedro Angelo Almeida Abreu
Presidente Conselho Universitário/UFVJM

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

***ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº. 02-CONSU, DE 10 DE AGOSTO DE
2007.***

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO
PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO**

DIAMANTINA - MG
Outubro
2006

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

Reitora “pro tempore”
Mireile São Geraldo dos Santos Souza

Vice-Reitor “pro tempore”
Fernando Borges Ramos

COMISSÃO DE ELABORAÇÃO

Nina Beatriz França Oliveira
Sônia Maria de Araújo
Leandro Gabriel da Silva
Andréa de Paula Brandão Martins

(Designada através da Portaria nº 461, de 19 de setembro de 2006)

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	5
2	PRINCÍPIOS	6
3	CONCEITOS	6/7
4	OBJETIVOS	8
5	DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES INSTITUCIONAIS DE PESSOAL	8
5.1	JUSTIFICATIVA	8
5.2	OBJETIVOS	9
5.2.1	GERAL	9
5.2.2	ESPECÍFICOS	9
5.3	DIRETRIZES	9/10
6	PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO	10
6.1	JUSTIFICATIVA	10
6.2	OBJETIVOS	10
6.2.1	GERAL	10
6.2.2	ESPECÍFICOS	10/11
6.3	LINHAS DE DESENVOLVIMENTO	11
6.4	CAPACITAÇÃO PARA O DESENVOLVIMENTO E APERFEIÇOAMENTO	11/12
6.5	RECURSOS	12
7	PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	12
7.1	JUSTIFICATIVA	12
7.2	OBJETIVOS	12
7.2.1	GERAL	12
7.2.2	ESPECÍFICOS	13
7.3	PÚBLICO-ALVO	13
7.4	DIRETRIZES	13
7.5	PERIODICIDADE	13

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

APRESENTAÇÃO

O Plano de Desenvolvimento para os integrantes da Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, foi elaborado atendendo às diretrizes definidas pelo Ministério da Educação.

Este Plano visa implementar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação no âmbito desta Instituição Federal de Ensino Superior, em conformidade com o previsto no Decreto nº 5.825, de 26 de junho de 2006 e será composto por três programas: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal; Programa de Capacitação e Programa de Avaliação de Desempenho.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

1 INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha, observa os princípios e diretrizes estabelecidos pelo Decreto nº 5825, de junho de 2006

Fundamentado no princípio da valorização do trabalho humano, o modelo de organização e gestão do PCCTAE busca institucionalizar processos de desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação, bem como de avaliação de desempenho visando assegurar oportunidades de crescimento profissional e de afirmação social para os servidores técnico-administrativos.

Este Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE objetiva efetivar linhas de ações que qualifiquem e estimulem os servidores para o exercício do papel de agentes na formulação e execução dos objetivos e metas desta Universidade, visando aprimorar os processos de trabalho, levando em consideração a natureza dinâmica e o cumprimento de sua função social, constituindo-se em perspectiva funcional que tem como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores desta Instituição.

Contudo, para que este Plano de Desenvolvimento possa cumprir o seu papel de instrumento de execução das políticas institucionais de gestão de pessoas, e a fim de garantir sua eficácia, são necessários recursos financeiros, através de reserva orçamentária destinada aos programas que o compõem, explicitamente, definida em regulamentação específica a ser deliberada nas instâncias superiores desta IFE, de forma a assegurar a continuidade e ampliação dos Programas de Capacitação e de Avaliação de Desempenho, bem como do Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

2 PRINCÍPIOS

Os princípios do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação estão estabelecidos no art. 3º, da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e art. 2º, do Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006:

- I – natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- III - qualidade do processo de trabalho;
- IV – reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- V – vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- VI – investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- VII – desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VIII -garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- IX – avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- X – oportunidades de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.
- XI – cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino, e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;
- XII – co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos Educação;
- XIII – adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

3 CONCEITOS

1. Desenvolvimento – processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
2. Capacitação – processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
3. Educação formal – educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
4. Aperfeiçoamento – processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
5. Qualificação – processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
6. Desempenho – execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
7. Avaliação de desempenho – 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;
8. Dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;
9. Alocação de cargos: processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;
10. Matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

11. Força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;
12. Equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;
13. Ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
14. Processo de trabalho – conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

4. OBJETIVOS

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos visa concorrer para a excelência das atividades desenvolvidas pela UFVJM:

- garantindo a apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;
- institucionalizando a participação dos cidadãos usuários no pensar e avaliar as atividades institucionais;
- oferecendo condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a prestação de serviços de qualidade, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos servidores e sua realização profissional como cidadãos;
- viabilizando a análise sistemática do quadro de pessoal técnico-administrativo e da organização do processo de trabalho, buscando a sua permanente adequação às necessidades institucionais;
- garantindo a distribuição equânime de Pessoal nas diversas unidade e ambientes da Instituição.

5 DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES INSTITUCIONAIS DE PESSOAL

5.1 Justificativa

O Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, segundo as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação,

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

previstas no Decreto n.º 5.825, de 29/06/2006, consiste em um processo de identificação e análise da situação da força de trabalho que exerce atividade técnico-administrativa necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito desta Instituição, e considerando ainda a recente transformação da Instituição em Universidade e a ampliação dos cursos e serviços.

Pretende-se, com esse dimensionamento analisar a situação da força de trabalho que será relevante para o planejamento de ações para a área de gestão de pessoas na UFVJM, visto que deve apontar as necessidades institucionais de pessoal e definir critérios de distribuição de vagas, inclusive no que se refere à composição etária e saúde ocupacional do conjunto de servidores, bem como, a análise da estrutura organizacional, processos e condições de trabalho.

5.2 OBJETIVOS

5.2.1 Geral

Analisar a força do trabalho que exerce atividade técnico-administrativa, estabelecendo a Matriz de Alocação de Cargos e definindo critérios de distribuição de vagas na UFVJM, considerando a situação real em relação à ideal.

5.2.2 Específicos

- . Identificar a força de trabalho e sua composição na UFVJM.
- . Descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho.
- . Descrever as condições tecnológicas e de trabalho existentes na Instituição.
- . Identificar a forma de planejamento, avaliação e o nível de capacitação da força de trabalho desta Universidade.
- . Analisar os processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas.
- . Identificar a necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das Unidades da Instituição.
- . Construir o mapeamento do quantitativo de servidores para conhecimento da real necessidade da força de trabalho de Cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho.
- . Comparar a força de trabalho existente com a necessidade identificada, de forma a propor ajustes.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

- . Propor critérios para o remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho
- . Identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

5.3 Diretrizes

O Programa “ Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal da UFVJM ” deverá obedecer às diretrizes estabelecidas nacionalmente, que contemplam os critérios, objetivos de análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho.

O Programa é de responsabilidade da administração da UFVJM, entendida como administração seu dirigente máximo, as chefias de unidades e órgão de gestão de pessoas, que deverão assumir em co-responsabilidade o planejamento, execução e avaliação do programa.

O Órgão de gestão de pessoas da Instituição fará uma análise da situação da força de trabalho, onde verificará:

- Quantos somos, estabelecendo o quantitativo de pessoal por Unidade;
- Quem somos, levantando o perfil dos servidores por cargo;
- Onde estamos, localizando o dos servidores na Unidade;
- O que fazemos, levantando as atribuições dos servidores;
- Como estamos, levantando o grau de satisfação dos servidores em relação ao trabalho.

Os dados obtidos possibilitarão a construção de uma Matriz de Alocação de Cargos, que apontará as necessidades institucionais de pessoal e a definição de critérios de distribuição de vagas, redefinição de atribuições e responsabilidades dos servidores, das chefias e das direções, racionalização de procedimentos, redistribuição de atividades e tarefas, propostas para a melhoria das condições de trabalho e de remoção interna, se for o caso.

Para a implementação do programa se fará necessário além da equipe de trabalho desta Universidade, a contribuição de Assessoria Externa na área de estatística, de dimensionamento da força de trabalho e outras.

6 PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

6.1 Justificativa

O Programa de Capacitação visa atender às especificidades profissionais de um trabalhador em educação do Setor Público, promovendo o desenvolvimento de habilidades necessárias ao desempenho profissional e de valores e atitudes focadas no crescimento integral do servidor como agente co-responsável pelo processo de transformação e qualificação Institucional, tornando-o apto para o exercício de suas funções de forma articulada com a função social da Universidade.

6.2 OBJETIVOS

6.2.1 Geral

Promover o desenvolvimento, o aperfeiçoamento e a qualificação dos servidores da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

6.2.2 Específicos

- Contribuir para o desenvolvimento do servidor da UFVJM, como profissional e cidadão;
- Capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
- Capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública;
- Promover ações de qualificação para os servidores no âmbito da educação fundamental e ensino médio, de graduação e pós-graduação lato e stricto sensu.

6.3 Linhas de desenvolvimento

De acordo com o Decreto nº. 5.825, de 2006, o programa de capacitação deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- Iniciação ao Serviço Público - visa dar conhecimento ao servidor da função do Estado, das especificidades do Serviço Público, da missão da UFVJM e da conduta do servidor público e sua integração ao ambiente institucional;
- Formação geral – visa oferecer de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

- .Educação formal – visa implementar de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

- .Gestão – objetiva preparar do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- Inter-relação entre ambientes – visa capacitar do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional;
- Específica – visa capacitar do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

O Programa de Capacitação será implementado levando-se em consideração as ações de capacitação direcionadas para o ensino não-formal, através de atividades de aperfeiçoamento e desenvolvimento dos trabalhadores, e de ações de ensino vinculadas à educação formal.

6.4 Capacitação para o Desenvolvimento e Aperfeiçoamento

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento compreenderá a capacitação na suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades do serviço público na área da educação, às exigências dos cargos e ambientes organizacionais da carreira, incluindo a educação formal.

Todas as ações de capacitação deverão estar previstas no Programa de Capacitação desta Instituição, que serão elaboradas a partir do levantamento de necessidades coordenado pelo órgão de gestão de pessoas.

Ressalta-se que nem toda ação de capacitação se reverterá em progressão funcional, contudo, poderá ser considerada na avaliação de desempenho.

O Programa Anual de Capacitação, especificará as atividades que poderão ser utilizadas para a progressão funcional por capacitação, respeitados os critérios que se seguem:

- A carga horária prevista para a classe e nível de capacitação;
- Estar diretamente relacionada ao cargo, atividades e ou ambiente;
- Certificação reconhecida pela Instituição.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deve contemplar a participação de todos os servidores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.

A definição dos participantes do programa deverá ser feita anualmente, a partir do local de trabalho, em processo democrático que envolva as chefias e os servidores, garantida a igualdade de oportunidade no acesso ao programa.

Poderão atuar como instrutores e ou monitores no Programa de Capacitação os servidores docentes e técnico-administrativos desta Universidade, dentro de suas áreas de atuação e ou formação. Também poderão atuar como

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI

DIAMANTINA - MINAS GERAIS

instrutores outros profissionais vinculados a outras Instituições Federais de Ensino ou, ainda, instituições privadas.

6.5 Recursos

Será destinada à execução deste Programa uma rubrica anual específica no orçamento da UFVJM.

7 PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

7.1 Justificativa

A avaliação de desempenho visa subsidiar o planejamento institucional, além de ser considerada um instrumento para o desenvolvimento da carreira e progressão por mérito do servidor.

A avaliação de desempenho, além de propiciar a reflexão individual, também estimula a análise conjunta de chefias e subordinados sobre as questões relacionadas aos desempenhos e às competências, compatibilizando expectativas organizacionais e individuais de desenvolvimento profissional assim como de desempenho organizacional.

7.2 OBJETIVOS

7.2.1 Geral

Promover a excelência do desenvolvimento institucional, da política de gestão de pessoas e da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

7.2.2 Específicos

- Fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;
- propiciar condições para a melhoria dos processos de trabalho;

- identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI
DIAMANTINA - MINAS GERAIS

- subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de as´de ocupacional;
 - aferir o mérito para progressão

7.3 Público-alvo

O processo de avaliação abrangerá todos os servidores técnico-administrativos ocupantes ou não de função gerencial .

7.4 Estratégia Metodológica

Entende-se o Programa de Avaliação de Desempenho como um processo pedagógico, sistemático, de análise das atividades do servidor e caberá à UFVJM organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes dessa avaliação, com base nos padrões de qualidade por ela estabelecidos.

Os instrumentos a serem utilizados nas Unidades/Órgãos serão estruturados respeitando a objetividade, legitimidade e publicidade, adequando-se aos objetivos e métodos definidos no Decreto nº. 5.825/2006.

7.5 Periodicidade

O processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias à avaliação anual, de forma a atender a dinâmica de funcionamento da Instituição.

Diamantina, 10 de agosto de 2007.

Prof. Pedro Angelo Almeida Abreu
Presidente Conselho Universitário/UFVJM

