



## **SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

### **RESOLUÇÃO CUNI Nº 051, DE 04 DE OUTUBRO DE 2006.**

O Conselho Universitário da Universidade Federal de Lavras, no uso de suas atribuições regimentais e tendo em vista o que foi deliberado em sua reunião de 04/10/2006,

#### **RESOLVE:**

Aprovar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico – Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) da Universidade Federal de Lavras, conforme anexo.

**RICARDO PEREIRA REIS**  
**Presidente**

**Plano de Desenvolvimento dos  
Integrantes do Plano de Carreira  
dos Cargos Técnico-  
Administrativos em Educação  
Da UFLA**

**Lavras  
Setembro de 2006**

## 1. Introdução

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PDIPCCTAE, visa atender à Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, ao Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e as diretrizes gerais instituídas pela legislação complementar do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional de Supervisão - CNS.

Por estar em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFLA (PDI), deve constituir-se em instrumento de gestão articulado e vinculado ao planejamento das ações institucionais e será composto por três programas:

1. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento,
2. Programa de Avaliação de Desempenho e
3. Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da Instituição.

que deverão ser instituídos nos prazos definidos no § 3º do art. 24 da Lei nº 11.091/2005.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes dos Cargos da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação e avaliação de desempenho, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder a necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores.

O desenvolvimento do ocupante da carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores.

## 2. Princípios

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PDIPCCTAE da UFLA observará os seguintes princípios e diretrizes, estabelecidos na Lei nº 11.091/2005 e Decreto nº 5.825/2006:

1. natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
2. dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
3. qualidade do processo de trabalho;
4. reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
5. vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
6. investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
7. desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
8. garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

9. 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;
10. oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
11. cooperação técnica entre as instituições do Sistema Federal de Ensino e entre essas e o Ministério da Educação; e
12. co-responsabilidade pela gestão da carreira e do PDIPC entre os dirigentes das IFE, os dirigentes de órgãos e unidades e as áreas de gestão de pessoas.
13. adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Para elaboração dos Programas que integram o PDIPCCTAE serão designadas pelo Reitor, comissões compostas por servidores do Quadro Permanente, incluindo representantes da área de RH e membros da CISTA (Comissão Interna de Supervisão), que serão responsáveis pela elaboração das propostas nos prazos estabelecidos na legislação citada.

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do PDIPCCTAE são de responsabilidade do dirigente máximo da UFLA e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas (DRH).

A unidade de gestão de pessoas (DRH) deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao PDIPCCTAE, que será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão (CISTA).

### **3. Estatística**

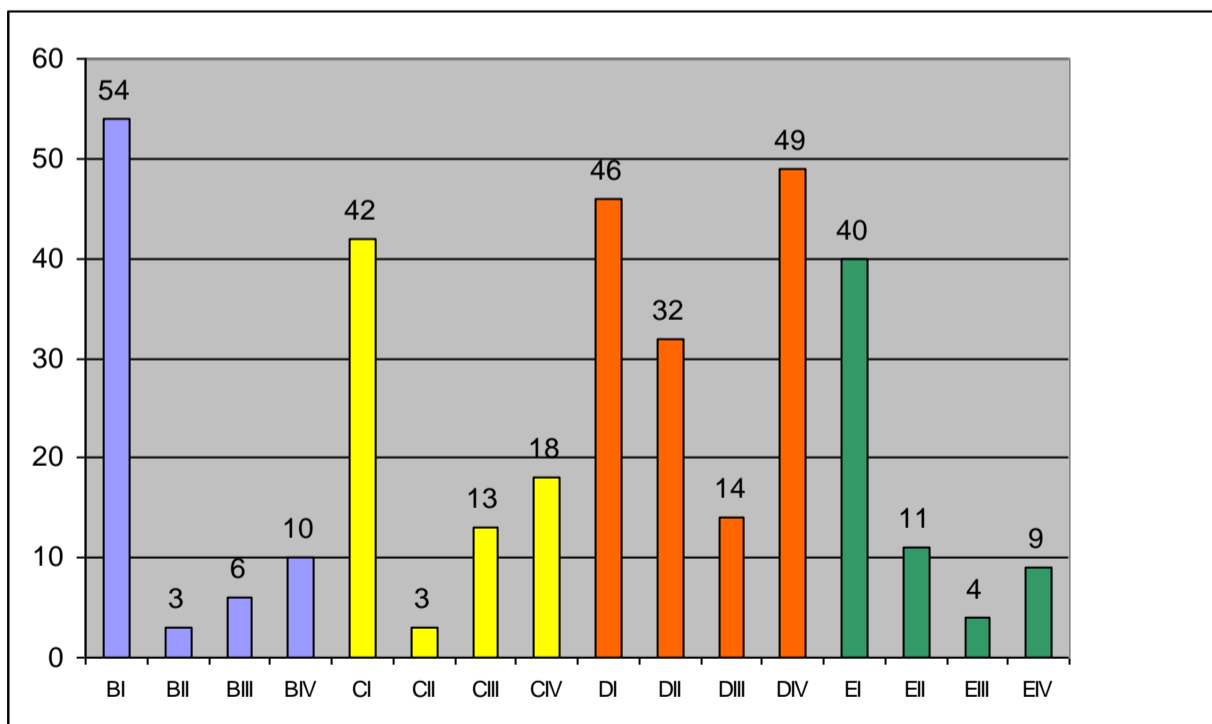
O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação (A, B, C, D e E), com 4 (quatro) níveis de capacitação cada e 39 (trinta e nove) padrões de vencimento básico. O desenvolvimento do servidor dar-se-á mediante por progressão por capacitação (cursos realizados) ou progressão por mérito profissional (avaliação de desempenho).

Um dimensionamento preliminar das necessidades de qualificação e capacitação dos servidores técnico-administrativos do Quadro Permanente da UFLA pode ser percebido nos dados apresentados a seguir, referentes ao enquadramento dos servidores no PCCTAE.

**TABELA DE DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS  
DA UFLA POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE**

NÍVEL	QUANTIDADE	ALFABETIZADO SEM CURSOS REGULARES	PRIMEIRO GRAU INCOMP.-ATE A 4A.SERIE INCOMP.	4A. SERIE DO PRIMEIRO GRAU COMPLETA	ENSINO FUNDAMENTAL INCOMPLETO	ENSINO FUNDAMENTAL	SEGUNDO GRAU INCOMPLETO	ENSINO MEDIO	ENSINO MEDIO PROFISSIONALIZANTE (TECNICO)	GRADUAÇÃO	APERFEIÇOAMENTO	ESPECIALIZAÇÃO	MESTRADO	DOCTORADO
BI	54	10		7	22	6	1	3	4	1				
BII	3							1	1			1		
BIII	6				1	1	1	1	2					
BIV	10				2	1		2	3			2		
CI	42	1	1	5	15	7	1	7	3			1	1	
CII	3					1			0	2				
CIII	13				1			3	3	4		2		
CIV	18			2	6	4		3	1	1			1	
DI	46				3	2		14	8	10		4	4	1
DII	32				1	1		7	3	9		10		1
DIII	14				1	1		1	1	5		5		
DIV	49			4	7	3		15	1	6		11	2	
EI	40								0	13		18	4	5
EII	11								0	3		8		
EIII	4								0	2		2		
EIV	9								0	1	1	4	2	1
<b>TOTAL</b>	<b>354</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>18</b>	<b>59</b>	<b>27</b>	<b>3</b>	<b>57</b>	<b>30</b>	<b>57</b>	<b>1</b>	<b>68</b>	<b>14</b>	<b>8</b>

DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UFLA POR NÍVEL DE CAPACITAÇÃO NO PCCTAE



#### 4. Objetivos

O Plano de Desenvolvimento será definido, visando:

- garantir a apropriação do processo de trabalho pelos servidores, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

- institucionalizar a participação dos cidadãos usuários no pensar e avaliar as atividades institucionais;
- oferecer 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;
- viabilizar a análise sistemática do quadro de pessoal técnico-administrativo e da organização do processo de trabalho, visando a sua permanente adequação às necessidades institucionais;
- garantir a distribuição equânime de pessoal nas diversas unidades e ambientes da Instituição.

## **5. Financiamento**

A execução do Plano e seus Programas serão custeados por recursos do orçamento da UFLA, conforme rubrica específica, aprovado anualmente pelo Conselho Universitário ou ainda por recursos oriundos de outras arrecadações Institucionais.

O orçamento poderá especificar recursos do Tesouro, bem como recursos próprios, na forma da lei, a fim de dar seqüência em especial aos programas de capacitação e de avaliação de desempenho.

## **6. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento**

### **6.1. Justificativa**

As transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação permanente e continuada para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos servidores técnico-administrativos em educação.

Essa capacitação possibilita aos Servidores qualidade e competência técnica na execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.

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

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

### **6.2. Objetivos**

#### **6.2.1. Objetivo Geral**

Implantar na UFLA um Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, que seja continuada e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel enquanto profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

### 6.2.2. Objetivos Específicos

- contribuir para que o servidor adquira conhecimentos que permitam o desenvolvimento de pensamento crítico a cerca do papel da instituição, do seu papel enquanto profissional e de sua cidadania;
- proporcionar meios para que o servidor se desenvolva integralmente;
- preparar o servidor para o atendimento ao público;
- capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão voltada para a qualidade socialmente referenciada;
- capacitar o servidor para o exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da instituição;
- instrumentalizar o servidor para que ele supere o processo de alienação no trabalho.

### 6.3. Linhas de Capacitação e Aperfeiçoamento

O Programa de Capacitação deverá ser implementado, em consonância com as diretrizes nacionais, nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- **iniciação ao serviço público** – ações que visam o desenvolvimento do pensamento crítico do Servidor acerca do papel do Estado, dos Serviços Públicos, da Instituição e, do seu papel enquanto profissional, e de sua cidadania, bem como a sua integração no serviço público e na instituição.
- **geral** - capacitação dos Servidores visando a conscientização sobre seu papel social e sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- **educação formal** - visa o desenvolvimento integral dos Servidores, desde a alfabetização até a pós-graduação;
- **gestão** - ações voltadas para a preparação dos Servidores para atividades de gestão, que deverão se constituir em pré-requisitos para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- **inter-ambientes** – compreende ações de capacitação visando tornar viáveis atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente e/ou órgão;
- **específica** - ações de capacitação para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente ou ao cargo ou ao setor ou à projetos.

Os departamentos/setores e/ou Fundações deverão disponibilizar para o Programa de Capacitação, no mínimo uma vaga gratuita, em todos os cursos por eles oferecidos. Caberá à Diretoria de Recursos Humanos indicar, a partir de critérios estabelecidos no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e respeitados os pré-requisitos para participação, os servidores que irão utilizar as citadas vagas para capacitação.

### 6.4. Capacitações e Aperfeiçoamentos anteriores

Todos os cursos de capacitação e aperfeiçoamento concluídos após o prazo estabelecido pela Lei 11.091 ou seja, 28 de fevereiro de 2005, até a aprovação e implementação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, serão contados para progressão nos Níveis de Classificação ou Incentivo a Qualificação, de acordo com as normas estabelecidas no Decreto 5.824 de 29 de junho de 2006.

## **7. Programa de Avaliação de Desempenho**

### **7.1 - Justificativa**

Qualquer planejamento de trabalho baseia-se em objetivos a serem atingidos e no cumprimento da função social da Instituição e requer avaliação sobre o resultado alcançado, através da identificação e análise dos elementos facilitadores e dificultadores presentes no processo.

A avaliação visa subsidiar o planejamento institucional, especialmente quanto à política de gestão de pessoal, na definição dos Programas de Capacitação e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal. Além disso, é instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão por mérito, constituindo-se em processo contínuo, sistemático e com caráter pedagógico.

A proposta para os processos de avaliação de desempenho nas IFE parte do princípio de que a esta deve integrar o processo de avaliação institucional, orientando-se por objetivos, metas e responsabilidades definidas coletivamente em grupos de trabalho e referenciados nas expectativas do público usuário. Em respeito ao princípio da co-responsabilidade de gestão, o processo deve ser descentralizado, em sua execução, com ênfase em aspectos qualitativos e processuais, garantindo subsídios para a melhoria das condições de trabalho e dos serviços prestados.

### **7.2. Objetivos**

#### **7.2.1 Geral**

Promover o desenvolvimento institucional, a política de gestão de pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade.

#### **7.2.2 Específicos**

- estimular o trabalho coletivo, visando ampliação do nível de participação dos servidores no planejamento institucional;
- fornecer informações que permitam um planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal e da instituição;
- propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- identificar os aspectos facilitadores e dificultadores ao desempenho, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual, visando o melhor aproveitamento daqueles e a superação desses;
- subsidiar a elaboração de programas de capacitação, de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional;
- aferir o mérito para progressão.

Até que o Programa de Avaliação de Desempenho seja implantado as progressões por mérito profissional serão realizadas pelos critérios vigentes em 28/02/2005, aplicáveis no Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PURCCE).



## **8. Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas**

### **8.1 Justificativa**

A política de cortes de verbas e do quadro de pessoal, implementada pelos governos anteriores, revelam o descaso com as IFEs e a precariedade por suas condições de trabalho. Com essa política, não é preciso muito para se ter a idéia da situação do quadro de pessoal da UFLA, que hoje apresenta-se insuficiente em termos numéricos, bem como, desmotivado para atender as necessidades institucionais.

Se considerarmos que neste ano a UFLA abrirá, sob orientação do Ministério da Educação, cursos noturnos, veremos que mesmo com a autorização dos concursos ocorridos, ainda temos o quadro de pessoal insuficiente até mesmo para o funcionamento dos cursos já existentes.

Esta situação coloca em risco a possibilidade de atendermos as necessidades em educação da população, bem como as metas traçadas no planejamento estratégico. A qualidade de qualquer projeto pedagógico está comprometida, se não há servidores suficientes para executá-lo. O ensino, a pesquisa e a extensão, com qualidade socialmente referenciada, prescindem de quadro de pessoal suficiente, qualificado e motivado.

A nova carreira, enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial, que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas nas IFE. Esta política, calcada no desenvolvimento do servidor, sempre em consonância com o desenvolvimento institucional, pretende, através do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, repensar o quadro de pessoal na UFLA.

Este programa, para ser consequente, deve ser analítico dos aspectos quantitativos e qualitativos do quadro atual. Nesta análise é fundamental a correta identificação dos desvios de função existentes e da realidade da terceirização em cada órgão, departamento e setor. Somente com dados consistentes, será possível a Administração da UFLA pensar a reposição e ampliação do quadro de servidores.

A composição da força de trabalho que atenda as necessidades institucionais deve indicar, a partir deste programa, mais que uma política de ampliação de vagas e de quadro. Deve prever a substituição gradual dos trabalhadores terceirizados e precários, pôr servidores concursados, e também prever a adequação da força de trabalho em cada órgão, departamento e setor, ao processo de trabalho e inovações tecnológicas, tendo em vista os objetivos, o planejamento e a avaliação institucional.

A existência deste programa deve resultar numa matriz que possa dar conta da diversidade de órgãos, departamentos e setores que compõem a UFLA, a diversidade de ambientes organizacionais. E, por fim, ressaltar a necessidade de que em cada órgão, departamento e setor, ao se aplicar tal matriz e fazer a alocação de cargos, sejam observadas peculiaridades como condições de trabalho, composição etária e de saúde ocupacional do quadro, a organização do processo de trabalho, condições tecnológicas e outras detectadas pelas áreas de gestão de pessoas.

## **8.2 Objetivos**

### **8.2.1 Objetivo Geral**

Analisar o quadro de pessoal da UFLA, sua estrutura e competências; os processos e condições de trabalho; a composição etária e de saúde ocupacional e das condições tecnológicas nos órgãos, departamentos e setores e estabelecer a Matriz de Alocação de Cargos e os critérios de distribuição de vagas, considerando a situação real em relação à ideal e planejada.

### **8.2.2 Objetivos Específicos**

1. levantar a real força de trabalho em cada órgão de forma continuada e sua composição, considerando seus vínculos empregatícios: servidores do quadro, terceirizados em suas mais diversas formas de contrato, estagiários e bolsistas;
2. relacionar as atividades de setores, ambientes organizacionais e trabalhadores;
3. levantar as condições de trabalho, a composição etária e de saúde ocupacional e as condições tecnológicas de trabalho;
4. analisar os processos de trabalho, indicando as necessidades de racionalização destes;
5. aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecer a real necessidade de servidores;
6. comparar o quadro de servidores com sua real necessidade, de forma a propor ajustes;
7. propor racionalização dos processos de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis;
8. indicar a necessidade de abertura de vagas para concursos a fim de atender às necessidades institucionais e,
9. indicar a necessidade de criação de vagas para atender à expansão de cursos e serviços.

## **8.3 Diretrizes**

O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas – PNIP deverá obedecer, em cada órgão, às diretrizes estabelecidas nacionalmente, que contemplam os critérios, objetivos de análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho.

Para a execução do PNIP o levantamento da força de trabalho deverá considerar todos os trabalhadores do órgão, independente do seu vínculo, a fim de aferir o real número de trabalhadores envolvidos na execução dos objetivos institucionais.

O processo de trabalho deverá ser analisado a partir das atividades desenvolvidas nos setores/unidades, que compreende os ambientes organizacionais e nestes estão localizados os servidores. Desta forma, a análise deverá considerar, também, as condições de trabalho, a composição etária e de saúde ocupacional e as condições tecnológicas de trabalho. O resultado desta análise deverá conjugar a indicação das necessidades de racionalização do processo de trabalho, bem com o estabelecimento de indicadores matemáticos, segundo as diretrizes nacionais, para a matriz.

\* \* \* \* \*

