

DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS
DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO E PROJETOS ESPECIAIS
COORDENADORIA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS

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

**PELOTAS/ RS
APROVADO EM SETEMBRO DE 2006
RESOLUÇÃO DO CONSELHO DIRETOR n° 03/2006**

INSTITUTO FEDERAL SUL-RIO-GRANDENSE
DIRETORIA DE GESTÃO DE PESSOAS

Reitor

Antônio Carlos Barum Brod

Diretor de Gestão de Pessoas

Nilo Moraes de Campos

Comissão de Elaboração

Alexandre de Pauli Bandeira

Cleni Soares Lemes

Delmar Ledo Porto Nunes

Fábio de Oliveira Cardozo

Fernanda Pereira Teixeira de Mello

Jussara Maria da Silva Pereira

Larissa Ortiz Sanhotene

Lúcia Helena Costa Avila

Marcos Eli Silveira Echeverria

Nara Regina da Rosa Madeira

Stela Maris Pinheiro Lopes

Art. 1º A presente Resolução institui o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense (PDIC), em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

CAPÍTULO I

Dos princípios, diretrizes e conceitos

Art. 2º O PDIC será regido pelos seguintes princípios e diretrizes:

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 Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFSul;

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 – oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;

XI – cooperação técnica entre o IFSul, o Ministério da Educação e as demais instituições do Sistema Federal de Ensino;

XII – co-responsabilidade pela gestão da carreira e do PDIC entre a administração do IFSul, os dirigentes acadêmicos e administrativos, o órgão de gestão de pessoas e a Comissão Interna de Supervisão (CIS); e

XIII – adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

Art. 3º O PDIC observará os seguintes conceitos:

I – 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;

II – 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;

III – 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;

IV – 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;

V – 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;

VI – desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente estabelecidas entre o ocupante da carreira e o IFSul, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

VII – 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 estabelecidas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pelo IFSUL, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

VIII – 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 do IFSul;

IX – 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;

X – matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos no IFSul;

XI – força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com o IFSul, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XII – equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho do IFSul que realiza atividades afins e complementares;

XIII – ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro do IFSul que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

XIV – processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

CAPÍTULO II

Dos objetivos

Art. 4º O PDIC deve estar orientado pelo papel social do IFSul, sendo parte integrante de seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), visando, a um só tempo, responder às necessidades de qualificar os serviços e de promover o crescimento profissional dos servidores.

Art. 5º São objetivos específicos do PDIC garantir:

I – a função estratégica do ocupante da carreira dentro do IFSul;

II – a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

III – o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

IV – a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;

V – a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

VI – a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades organizacionais, acadêmicas e administrativas do IFSul;

VII – a identificação de necessidade de pessoal, inclusive de remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

VIII – as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

IX – a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pelo IFSul e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

X – a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

CAPÍTULO III

Da estrutura do PDIC

Art. 6º O PDIC deverá estar estruturado nos seguintes programas, que serão instituídos mediante aprovação do Conselho Superior do IFSul e nos prazos limites previstos nos incisos II e III, do § 3º do artigo 24 da Lei 11.091/05:

I – Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade do IFSul;

II – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

III – Programa de Avaliação de Desempenho.

Seção I

Do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal

Art. 7º O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, objetivando a permanente adequação do quadro de pessoal do IFSul às suas necessidades, deverá estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, mediante:

I – a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

II – a análise da estrutura organizacional do IFSul e suas competências;

III – a análise dos processos e condições de trabalho; e

IV – as condições tecnológicas do IFSul.

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no caput, deverão ser adotadas as seguintes ações:

I – identificação da força de trabalho do IFSul e sua composição, conforme estabelecido nesta Resolução;

II – descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

III – descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

IV – identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho do IFSul;

V – análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

VI – identificação da necessidade de redefinição da estrutura e das competências das unidades organizacionais do IFSul;

VII – aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

VIII – comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

IX – remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

X – identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

Seção II

Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

Art. 8º O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento objetiva o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, capacitando-o para o desenvolvimento de ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social do IFSul.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

I – iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão do IFSul e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;

II – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à

formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas do IFSUL;

III – educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV – gestão: visa à preparação do servidor nas áreas técnicas e humanas 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;

V – inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

VI – específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

Seção III

Do Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 9º O Programa de Avaliação de Desempenho objetiva promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

§ 1º O resultado do Programa de Avaliação de desempenho deverá:

I – fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal do IFSul;

II – propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

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

IV – subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

V – aferir o mérito para progressão.

§ 2º O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

I – das ações do IFSul;

II – das atividades das equipes de trabalho;

III – das condições de trabalho; e

IV – das atividades individuais, inclusive as das chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos nesta Resolução.

Art. 10. A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento do IFSul.

Art. 11. Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários.

Parágrafo único. Caberá ao IFSul organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento estabelecidos pela Instituição.

CAPÍTULO IV

Das responsabilidades pelo PDIC

Art. 12. As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do PDIC serão de responsabilidade do Reitor do IFSul e das pró-reitorias e chefias das unidades organizacionais acadêmicas e administrativas, em conjunto com o órgão de gestão de pessoas.

Art. 13. O órgão de gestão de pessoas será responsável pelo gerenciamento dos programas vinculados ao PDIC.

Art. 14. O PDIC será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 2005.

CAPÍTULO V

Do financiamento do PDIC

Art. 15. A execução do Plano e de seus Programas será custeada com recursos do orçamento do IFSul, conforme dotação orçamentária específica, aprovado anualmente pelo Conselho Superior.

§ 1º O orçamento poderá especificar recursos do Tesouro, recursos próprios e de convênios, na forma da Lei, a fim de garantir a execução do Plano e de seus Programas.

§ 2º Deverá ser instituído, no Plano de Ação Anual do IFSul, meta que contemple o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Técnico-Administrativos em Educação, com alocação anual de recursos financeiros.

§ 3º O orçamento deverá especificar a origem dos recursos, na forma da Lei, a fim de garantir a execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do IFSul e de seus Programas.

Art. 16. No interesse Institucional, os trabalhadores da fundação de apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencentes ao quadro efetivo do IFSul poderão ser atendidos pelo Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.

Parágrafo único. A critério do IFSul e mediante relação contratual poderá haver exigência de repasse financeiro para atender os projetos do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.