



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

## **RESOLUÇÃO Nº 03, DE 22 DE SETEMBRO DE 2006.**

O PRESIDENTE DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO, no uso de suas atribuições legais,

CONSIDERANDO as disposições da Lei nº 11.091/05, que estabelece o Plano de Carreira para Servidores dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação,

CONSIDERANDO o que estabelece o Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006,

CONSIDERANDO os termos do processo UFPel protocolado sob o nº 23110.006177/2006-71,

CONSIDERANDO o que foi deliberado em sessão do Conselho Universitário realizada no dia 22 de setembro de 2006, conforme Ata nº 05/2006,

**RESOLVE:**

**APROVAR** o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFPel.

Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Secretaria dos Conselhos Superiores da Universidade Federal de Pelotas, aos vinte e dois dias do mês de setembro de 2006.

Prof. Antonio Cesar Gonçalves Borges  
PRESIDENTE DO CONSUN





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELotas  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

## **Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas**

Art. 1º - A presente Resolução institui o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Universidade Federal de Pelotas (PDIC), em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e 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) da Universidade Federal de Pelotas (UFPel);
- VI - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- VII - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- VIII - 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;
- IX - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- X - cooperação técnica entre a UFPel, o Ministério da Educação e as demais instituições do Sistema Federal de Ensino;
- XI - co-responsabilidade pela gestão da carreira e do PDIC entre a administração superior da UFPel, os dirigentes de unidades acadêmicas e administrativas, o Departamento de Pessoal e a Comissão Interna de Supervisão (CIS); e
- XII - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

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 a UFPel, 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 pela UFPel, 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 da UFPel;

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 na UFPel;

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





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da UFPel que realiza atividades afins e complementares;

XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da UFPel 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 da UFPel, 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 da UFPel;

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 acadêmicas e administrativas da UFPel;

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 pela UFPel e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

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





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

### **CAPÍTULO III**

#### **Da estrutura do PDIC**

Art. 6º - O PDIC deverá estar estruturado nos seguintes programas, que serão instituídos mediante aprovação do Conselho Universitário da UFPel 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 da instituição;

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 da UFPel 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 da UFPel e suas competências;

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

IV - as condições tecnológicas da UFPel.

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

I - identificação da força de trabalho da UFPel 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 da UFPel;

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 organizacional e das competências das unidades da UFPel;

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





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

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 da UFPel.

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 da UFPel 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 da UFPel;

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

IV - gestão: visa à preparação 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;

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 da UFPel;

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





**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES**

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 da UFPel;

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 da UFPel.

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

Parágrafo único. Caberá à UFPel organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

#### **CAPÍTULO IV Das responsabilidades pelo PDIC**

Art. 12 - As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do PDIC são de responsabilidade do reitor da UFPel e das direções e chefias de unidades acadêmicas e administrativas, em conjunto com o Departamento de Pessoal.

Art. 13 - O Departamento de Pessoal é o órgão responsável pelo gerenciamento dos programas vinculados ao PDIC.

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





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS  
SECRETARIA DOS CONSELHOS SUPERIORES

## **CAPÍTULO V**

### **Do financiamento do PDIC**

Art. 15 - A execução do Plano e de seus Programas será custeada com recursos do orçamento da UFPel, conforme rubrica específica, aprovado anualmente pelo Conselho Universitário.

Parágrafo único: O orçamento poderá especificar recursos do Tesouro, bem como recursos próprios, na forma da lei, a fim de garantir a execução do Plano e de seus Programas.

## **CAPÍTULO VI**

### **Das disposições finais e transitórias do PDIC**

Art. 16 – A concepção dos programas previstos no artigo 6º, incisos I, II e III, da presente Resolução, dar-se-á através de metodologia que estimule e proporcione a participação da comunidade universitária e, em especial, dos servidores técnico-administrativos.

Art. 17 – Os casos omissos serão resolvidos pelo Conselho Universitário da UFPel.

