



FUNDAÇÃO FACULDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS MÉDICAS DE PORTO ALEGRE
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO
DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
PRÓ-DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL
PRÓ-DIRETORIA DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS

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

A lei 11.091/2005 instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos dos Servidores Técnico-Administrativos de que trata a lei 7.596, de 10 de abril de 1987.

O Plano de Carreira está estruturado em 5 (cinco) níveis de classificação, com 4 (quatro) níveis de capacitação cada e 39 (trinta e nove) padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 (um) padrão entre os níveis de capacitação e 2 (dois) padrões entre os níveis de classificação.

O enquadramento dos servidores no Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação ocorreu em duas etapas: a primeira, considerando o tempo de efetivo exercício no Serviço Público Federal, e a segunda, observando as certificações apresentadas pelos servidores.

As atividades de enquadramento foram realizadas pelo Departamento de Recursos Humanos e pela Comissão de Enquadramento nomeada pela Diretora, visando à aplicação dos dispositivos contidos na lei.

A lei 11.091/2005 estabelece que o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) de cada Instituição Federal de Ensino deve contemplar o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira, que por sua vez deve conter 3 (três) programas:

I - Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da Instituição;

II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;

III - Programa de Avaliação de Desempenho;



CAPÍTULO I – Da Legislação

Art. 1º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação integra a carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, a qual está estabelecida nas leis 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e 11.233, de 22 de dezembro de 2005, nos Decretos 5.824, de 29 de junho de 2006, e 5.825, de 29 de junho de 2006, e na Portaria MEC 09, de 29 de junho de 2006.

Art. 2º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre está em conformidade com o disposto no art. 24 da lei 11.091 e as diretrizes estabelecidas pelo Decreto 5.825/2006.

CAPÍTULO II – Dos Princípios e Diretrizes

Art. 3º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre será regido pelos seguintes princípios e diretrizes, com base no art. 3º da lei 11.091/2005 e com base no Art. 3º do Decreto 5.825/2006:

- I - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- II - dinâmica dos processos de pesquisa, ensino, extensão e 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, pesquisa e extensão;
- V - vinculação ao Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) da FFFCMPA;
- VI - investidura no cargo, condicionada à aprovação em concurso público;
- VII - desenvolvimento 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, 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 a FFFCMPA e as demais instituições públicas de ensino e pesquisa e dessas com o Ministério da Educação, conforme art. 2º item I do Decreto 5825/2006;
- XII - co-responsabilidade pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação entre a Administração Superior da FFFCMPA, as Unidades, o Departamento de Recursos Humanos e a Comissão Interna de Supervisão (CIS);
- XIII - adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

CAPÍTULO III - Dos Conceitos

Art. 4º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA observará os seguintes conceitos, com base no Art. 3º do Decreto 5.825/2006:

- I - desenvolvimento: processo continuado que visa a 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 pactuadas entre o ocupante da carreira e a FFFCMPA, com vistas a alcançar os objetivos institucionais;
- VII - avaliação do desempenho funcional, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- 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 FFFCMPA;
- IX - alocação de cargos: processo de distribuição de cargos, baseado em critérios de dimensionamento objetivos previamente definidos e expressos em uma matriz, visando ao 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 FFFCMPA;
- XI - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a FFFCMPA, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;
- XII - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da FFFCMPA, que realiza atividades afins e complementares;
- XIII - ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da FFFCMPA 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 ao cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

CAPÍTULO IV – Dos Objetivos

Art. 5º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido visando a garantir os seguintes objetivos, com base no art. 4º do Decreto 5.825/2006:

- I - a função estratégica do ocupante da carreira dentro da FFFCMPA;
- 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 (DRH) e as demais Unidades acadêmicas e administrativas da FFFCMPA;
- VII - a identificação de necessidade de pessoal, inclusive 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 FFFCMPA, e que terá o resultado acompanhado pela comunidade externa; e
- X - a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Art. 6º - O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) contemplará o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, de forma articulada e tendo em vista o papel social da FFFCMPA, visando a atender os objetivos estratégicos institucionais e da qualificação profissional dos integrantes dos cargos Técnico-Administrativos em Educação, com base no art. 5º do Decreto 5.825/2006.



CAPÍTULO V – Das Responsabilidades e Competências

Art. 7º - As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do Diretor da FFFCMPA e das Pró-Diretorias e das Chefias de Departamentos, em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos, com base no § 1º do art. 5º do Decreto 5.825/2006.

Art. 8º - O Departamento de Recursos Humanos é o órgão responsável pelo gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, com base no § 2º do art. 5º do Decreto 5.825/2006.

Art. 9º - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado, orientado, fiscalizado e avaliado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei 11.091/2005.

CAPÍTULO VI – Dos Programas

Art. 10 - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA, conforme a Lei 11091/2005, será composto pelos seguintes programas:

- I - Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da FFFCMPA;
- II - Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- III - Programa de Avaliação de Desempenho;

Seção I - Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal

Art. 11 - O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, objetivando a permanente adequação do quadro de pessoal da FFFCMPA às suas necessidades, deverá estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, com base no art. 6º do Decreto 5.825/2006, 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 FFFCMPA e suas competências;
- III - a análise dos processos e condições de trabalho; e
- IV - as condições tecnológicas da FFFCMPA.

Parágrafo único. Para o cumprimento do estabelecido no caput, deverão ser adotadas as seguintes Ações, com base no parágrafo único do art. 6º do Decreto 5.825/2006:

- I - identificação da força de trabalho da FFFCMPA e sua composição;
- 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 FFFCMPA;
- 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 FFFCMPA;
- VII - aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;
- VIII - comparação entre a força de trabalho existente e 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. 12 - O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, deverá ser implementado em consonância com as diretrizes nacionais, com base no art. 7º do Decreto 5.825/2006, terá por objetivo:

- I - contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II - capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública, e
- III - capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da FFFCMPA.

Parágrafo único. O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, com base no parágrafo único do art. 7º do Decreto 5.825/2006, deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

- I - iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da FFFCMPA 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 FFFCMPA;
- 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 - Programa de Avaliação de Desempenho

Art. 13 - O Programa de Avaliação de Desempenho, com base no art. 8º do Decreto 5.825/2006, terá por objetivo 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, com base no § 1º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, deverá:

- I - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da FFFCMPA;
- 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, com base no § 2º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada à avaliação:

- I - das ações da FFFCMPA;
- II - das atividades das equipes de trabalho;
- III - das condições de trabalho; e
- IV - das atividades individuais, inclusive as das respectivas chefias.

§ 3º Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho, com base no § 3º do art. 8º do Decreto 5.825/2006, deverão ser estruturados com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos.

Art. 14 - 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 FFFCMPA, com base no art. 9º do Decreto 5.825/2006.



Art. 15 - Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários base no art. 10 do Decreto 5.825/2006.

Parágrafo único: Caberá à FFFCMPA, com base no parágrafo único do art. 10 do Decreto 5.825/2006, 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 VII – Do Financiamento

Art. 16 - A execução do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA e de seus programas será custeada com recursos do Tesouro Nacional.

Parágrafo único: Deverá ser instituída, no Plano de Ação Anual da FFFCMPA, meta que contemple o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação, com alocação anual de recursos financeiros e tendo em vista o atendimento da demanda dimensionada no ano anterior, em conformidade com o art. 3º do Decreto 5797/2006.

Art. 17 - No interesse institucional, os trabalhadores das empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não-pertencentes ao quadro efetivo da FFFCMPA, poderão ser atendidos pelo Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento.

CAPÍTULO VIII - Das disposições gerais

Art. 18 - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA, além da legislação especificada nesta Resolução, observará legislações complementares, regulamentações e orientações expedidas pela SRH/MPOG, CGGP/SAA/MEC e CNS/PCCTAE (Portaria MEC 655, de 01 de março de 2005).

Art. 19 - O Plano de "Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA observará os instrumentos da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal fixados pela Portaria MPOG 208, de 25 de julho de 2006.

§ 1º. Para cumprimento do art. 4º da citada Portaria, o Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FFFCMPA deverá ser elaborado por uma equipe de trabalho, e contemplando as definições dos temas, as metodologias de capacitação e as ações de capacitação voltadas à habilitação de seus servidores.

§ 2º. O prazo de elaboração deverá ser até julho do ano anterior ao da sua vigência.

§ 3º. A elaboração do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FFFCMPA deverá considerar as necessidades de capacitação encaminhadas pelos Departamentos, tendo em vista o Plano de Desenvolvimento Institucional e a Avaliação de Desempenho do segmento Técnico-Administrativo em Educação.

§ 4º. O Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FFFCMPA deverá ser encaminhado ao MPOG até 1º de dezembro de cada ano, com efeitos operacionais no ano seguinte.

§ 5º. O Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FFFCMPA deverá integrar a cada ano o Plano de Ação Anual da FFFCMPA.

§ 6º. Com base no art. 5º da Portaria MPOG 208/2006, o Relatório de Execução do Programa Anual de Capacitação e Aperfeiçoamento da FFFCMPA deverá ser encaminhado à SRH/MPOG até o dia 31 de janeiro do ano posterior ao de vigência, contendo informações sobre as ações de capacitação realizadas no ano anterior e análise dos resultados alcançados.

§ 7º. A coordenação das atividades previstas na Portaria MPOG 208/2006 será de responsabilidade da área de Recursos Humanos, Pró-Diretoria de Administração e Finanças e Pró-Diretoria de Desenvolvimento Institucional, no que tange ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Técnico-administrativos em Educação da FFFCMPA.

Art.20 - O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA e seus programas serão elaborados pela Equipe de Trabalho, composta no mínimo por representantes da área de Recursos Humanos, Pró-Diretoria de Desenvolvimento Institucional e Comissão Interna de Supervisão (CIS). Este trabalho deverá ser amplamente divulgado e discutido com os demais servidores da instituição.



CAPÍTULO IX – Do Acompanhamento e Avaliação

Art. 21 Caberá à Comissão Interna de Supervisão da FFFCMPA, constituída na forma preceituada pela Portaria 2.519/MEC, de 15 de julho de 2005, apresentar propostas e fiscalizar a elaboração e a execução do PDICCTAE e seus programas previstos no art.10 em conformidade com as orientações da Comissão Nacional de Supervisão.

Art. 22 Ao final de cada exercício o Departamento de Recursos Humanos, juntamente com a Comissão Interna de Supervisão, deverá avaliar a execução dos programas propostos neste plano, a fim de mensurar os resultados obtidos e propor melhorias dos programas previstos no Art.18 desta Resolução, com vistas ao desenvolvimento dos integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

Art.23 Esta Decisão entra em vigor na data de sua publicação.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

FFFCMPA

FUNDAÇÃO FACULDADE FEDERAL DE CIÊNCIAS MÉDICAS DE PORTO ALEGRE



CONGREGAÇÃO

DECISÃO No. 01/2007

A CONGREGAÇÃO, em sessão de 26.01.2007, tendo em vista o constante no processo nº 23103.002377/06-46,

DECIDE

aprovar a proposta de Regimento da Comissão Interna de Supervisão - CIS e o Plano de Desenvolvimento dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação da FFFCMPA.

Porto Alegre, 26 de janeiro de 2007.

Miriam da Costa Oliveira
Diretora