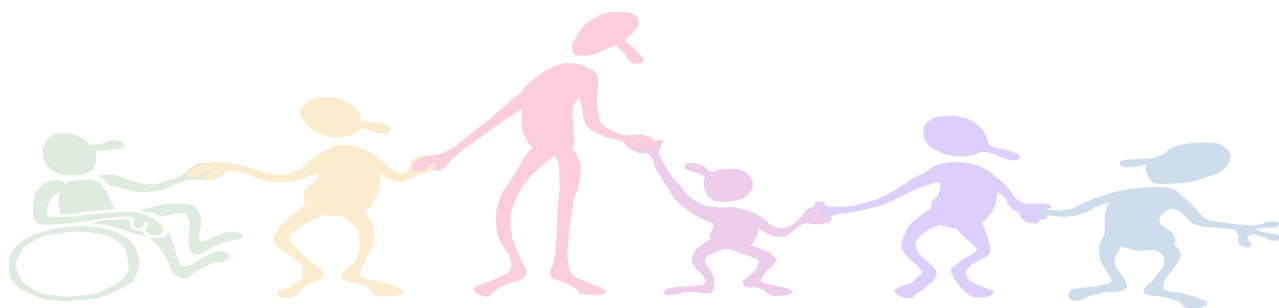


# COORDENAÇÃO DE DESENVOLVIMENTO E QUALIFICAÇÃO DE PESSOAS - CDQP





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA  
ESCOLA AGROTÉCNICA FEDERAL DE CASTANHAL – PA



---

# PLANO INSTITUCIONAL DE DESENVOLVIMENTO PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO E DOCENTE

CASTANHAL  
2007

MINISTRO DA EDUCAÇÃO  
**FERNANDO HADDAD**

SECRETÁRIO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICO  
**ELIEZER MOREIRA PACHECO**

DIRETOR GERAL DA EAFC  
**FRANCISCO EDINALDO FEITOSA ARAÚJO**

DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE DESENVOLVIMENTO DE ENSINO  
**CÍCERO PAULO FERREIRA**

DIRETOR DO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E PLANEJAMENTO  
**JOÃO TAVARES NASCIMENTO**

COORDENADOR GERAL DE ADMINISTRAÇÃO E FINANÇAS  
**ANDRASSI GOMES NUNES**

COORDENADOR GERAL DE RECURSOS HUMANOS  
**JAIME DOS SANTOS CARVALHO**

COORDENADORA GERAL DE ENSINO  
**ANDREA MARIA MELLO COSTA LIMA**

COORDENADOR GERAL DE PRODUÇÃO E PESQUISA  
**DOMINGOS SÁVIO MORAES TAVARES**

COORDENADORA DE ASSISTÊNCIA AO EDUCANDO  
**JOSE EDIVALDO MOURA DA SILVA**

COMISSÃO DE ELABORAÇÃO  
**MONICA COELI SOARES MESQUITA**  
**JOÃO TAVARES NASCIMENTO**  
**ANDRASSI GOMES NUNES**  
**KLEBER AMARANTES MONTEIRO**  
**MARIA REGINA SARKIS PEIXOTO JOELE**  
**SUEZILDE DA CONCEIÇÃO AMARAL RIBEIRO**  
**JORGE LUIS MORAES VALENTE**  
**EMANOEL JUSTINO ODILON ANDRADE GOUVEIA**

## **APRESENTAÇÃO**

Partindo-se da premissa de que é necessário se investir no desenvolvimento de pessoas que constituem e fazem a EAFC-PA, na perspectiva do planejamento estratégico da Instituição e do seu desenvolvimento organizacional, em cumprimento de sua função social, de suas metas e de seus objetivos, apresenta-se através do presente plano uma política de qualificação institucional direcionada a inserção do servidor ao desenvolvimento organizacional, e ao seu crescimento profissional de forma integrada permitindo melhorar a qualidade de vida na instituição.

Nesta perspectiva, se constitui o Plano Institucional de Desenvolvimento de Pessoal Técnico-Administrativo e Docente da EAFC-PA, considerando a legislação vigente, instituída pelos Decretos de nºs 94.664/87, 5.707/06 e 5.825/06, em consonância com a Lei nº. 8.112/90, Lei nº 7.596/87, LDB nº 9.394/96, Lei nº 11.091/05 e Lei nº 11.233/05.

## 1. INTRODUÇÃO

A trajetória do serviço público no Brasil é marcada por ações em busca de sua própria afirmação enquanto elemento social responsável pela garantia dos direitos de cidadania. Desde sua criação até a década de 60, tal serviço, apresentava-se organicamente não estruturado, funcionando como apoio às atividades burocráticas do Estado.

Em 1960 com a promulgação da Lei 3.780, de 12 de julho de 1960, o Governo instituiu o *Plano de Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo* o qual efetivava um instrumento de controle e organização das atividades dos servidores e ampliava o serviço público às atividades médicas hospitalares e às funções técnicas como engenharia, arquitetura e contabilidade.

Nos anos 70 a conscientização política dos servidores públicos e o movimento nacional de construção democrática no país, propiciou uma nova tentativa de reestruturação da carreira do servidor público através do Plano de cargo e carreira-PCC, instituído pela Lei nº 5.645 de 10 de dezembro de 1970, o qual não trouxe elementos significativos para uma carreira . Os cargos continuavam restritos e somente vinculados às atividade e como mero apoio às atividades acadêmicas nas instituições de ensino e burocráticas nas demais.

Em 1987, o Decreto nº. 94.664/87, aprovou o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE) que pela primeira vez institui a carreira formal técnico-administrativa, no entanto sem integração e articulação com os objetivos estratégicos de desenvolvimento institucional.

Em 2005, a Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005 institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação – PCCTAE que traz como contribuição o sentido dinâmico para a carreira, pois institui um modelo sistêmico à gestão e desenvolvimento de pessoas no serviço público. O desenvolvimento do servidor é integrado às necessidades institucionais estabelecendo um novo paradigma na relação entre servidor e instituição.

O plano reorganiza a carreira do servidor alocando os cargos em cinco níveis ( A, B, C, D e E ), classificados segundo a escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico. As áreas de atuação do servidor são agrupadas em dez ambientes organizacionais. São eles: Administrativo; Infra-estrutura; Ciências Humanas; Jurídicas e econômicas; Ciências Biológicas; Ciências exatas e da natureza; Ciências da Saúde, Agropecuário, Informação; artes Comunicação e Difusão e Marítimo, Fluvial e Lacustre.

Quanto a forma de desenvolvimento dos servidores na carreira o plano prevê a progressão Funcional por Capacitação e Mérito profissional. Valoriza a educação continuada do servidor através do Incentivo à Qualificação àquele que possuir educação formal superior ao exigido pelo cargo que ocupa.

Diante do exposto, para gerir sua força de trabalho de acordo com o que é legalmente definido, a Escola Agrotécnica Federal de Castanhal-PA, tornará este plano parte integrante de seu Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI, de acordo com as proposições aqui estabelecidas.

À luz das proposições e legislação pertinente, elaborou-se este Plano que visa implementar ações para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes, seu público alvo, contemplando as seguintes áreas: a) dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas; b) avaliação de desempenho; e c) Capacitação, Aperfeiçoamento e Qualificação.

## **2. A EAFC-PA E AS POLITICAS DE GESTÃO DE PESSOAS**

### **2.1. Estrutura organizacional da EAFC-PA**

A Escola Agrotécnica Federal de Castanhal-PA foi criada em 1º de dezembro de 1921 como Patronato Agrícola Manoel Barata e transformado em Escola de Iniciação Agrícola e posteriormente, Ginásio e Colégio Agrícola Manoel Barata. E desde 1979, foi transformada em Escola Agrotécnica Federal com sede no município de Castanhal – Pará.

Foi emancipada Autarquicamente pela Lei nº 8.731, de 16/11/1993, publicada no Diário Oficial da União, de 17/11/93. Sob o Decreto nº 2.548, de 15/04/1998, foi criado o Regimento Interno geral das Escolas Agrotécnicas Federais.

A Escola Agrotécnica Federal de Castanhal é regida por seu Regulamento Interno, aprovado pela Portaria MEC nº 997, de 1º de setembro de 1998, publicado no DOU nº 170-E, de 04/09/1998, Seção – I, páginas nº 49 a 50, que estabelece as normas e a estrutura organizacional desta Unidade de Ensino.

Como Autarquia Federal, a Escola Agrotécnica Federal de Castanhal-PA tem por finalidades: - oferecer educação básica e técnica de nível médio e tecnológica na área de agropecuária e informática com vista à formação e qualificação de jovens, adultos e trabalhadores rurais; - realizar pesquisas tecnológicas e desenvolver processos, produtos e serviços em articulação com os setores produtivos da agropecuária e agroindústria; - desenvolver estratégias da educação continuada e profissionalizante técnico de nível médio integrado ao ensino médio e subsequente; -

e, apoiar o desenvolvimento agropecuário e agroindustrial, incentivando e operacionalizando mecanismos de pesquisa e extensão rural a nível local e regional.

A estrutura organizacional da EAFC-PA é constituída pelos seguintes órgãos: Diretoria Geral, Conselho Diretor e Comissão Permanente de Pessoal Docente, Unidade Jurídica e Unidade de Processamento de Dados, Departamento de Administração e Planejamento, e Departamento de Desenvolvimento de Ensino. Ao Departamento de Administração e Planejamento está ligado as Coordenadorias Gerais, de Administração e Finanças, de Recursos Humanos, e de Serviços Auxiliares. Ao Departamento de Desenvolvimento Educacional está ligado as Coordenadorias Gerais de Assistência ao Educando, de Ensino, e de Produção e Pesquisa.

Atualmente, o quadro de servidores da EAFC-PA está constituído de 87 técnico-administrativos e 48 docentes. Dentre o número de docentes, 40 são efetivos e 8 substitutos.

## **2.2. Diagnóstico da realidade atual do quadro de servidores da EAFC-PA**

### **Técnico-Administrativos**

Neste breve diagnóstico da realidade atual do quadro de servidores técnico-administrativos da EAFC-PA, foram levados em consideração os aspectos relativos aos cargos, escolaridades e titulação, uma vez que estes parâmetros são importantes às suas vinculações aos programas propostos para este Plano.

Na estruturação da carreira dos cargos técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino mediante o PCCTAE (Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação), os cargos foram distribuídos em 5 (cinco) níveis de classificação (Classes A, B, C, D, E) em 4 (quatro) níveis de capacitação (I, II, III, IV). Os critérios que definiram a hierarquia dos cargos nas classes foram os seguintes: escolaridade, nível de responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico.

Por força da Lei, a partir de 1º de março de 2005 todos os servidores técnico-administrativos que fizeram essa opção passaram a integrar o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE). Esses servidores integrantes do Plano foram enquadrados na matriz salarial a partir do nível de classificação do seu cargo e da contagem do tempo de serviço público federal, sendo todos na primeira fase enquadrados no primeiro nível de capacitação, referente à classe de seu cargo, e na fase posterior, a localização do enquadramento do servidor

no nível de capacitação, de acordo com as certificações obtidas no decorrer da vida funcional.

Quadro 1. Técnico-Administrativos por Nível de Classificação dos Cargos e Capacitação.

Classifi Cação	Denominação do Cargo	Nível de Capacitação				Nº por Cargo	Nº Total por Classificação	%
		I	II	III	IV			
A	Auxiliar de Encanador	1				01	06	6,9
	Operadora Máquina de Lavanderia	2			1	03		
	Servente de Obras				2	02		
B	Auxiliar de Nutrição	1	1			02	11	12,6
	Copeiro	1				01		
	Carpinteiro	1				01		
	Bombeiro Hidráulico			1		01		
	Auxiliar em Agropecuária			3		03		
	Auxiliar de Eletricista			1		01		
	Padeiro			1		01		
	Marceneiro				1	01		
	CC	Mecânico	1	1	1			
Cozinheiro		2	2			04		
Auxiliar em Administração		3	1	1		05		
Telefonista		1				01		
Auxiliar de Enfermagem		1				01		
Auxiliar de Veterinária e Zootecnia		2				02		
Motorista		2				02		
Contínuo		1				01		
Operadora Máquina Copiadora			1			01		
Almoxarife			2			02		
Assistente de Aluno					1	01		
Eletricista					1	01		
D		Técnico em Agropecuária	3	1		1	05	31
	Vigilante	5	1	1		07		
	Assistente em Administração	18				18		
	Técnico de Tecnologia da Informação				1	01		
E	Nutricionista	1				01	14	16,0
	Médico Veterinário	1				01		
	Químico	1				01		
	Economista	2				02		
	Engenheiro-Área	1				01		
	Pedagogo-Área	1				01		
	Técnico em Assuntos Educacionais	1			1	02		
	Contador	1				01		
	Administrador		1			01		
	Psicólogo-Área				1	01		
	Tecnólogo da Informação	1				01		
	Biblioteconomista	1				01		
Y	Servidor não classificado - PCCTAE					01	01	1,03
Totais		54	11	10	11	87	87	100

Obs: Y – Servidor não enquadrado no PCCTAE.

De acordo com o resultado do enquadramento dos servidores técnico-administrativos da Escola Agrotécnica Federal de Castanhal-PA no PCCTAE, pode-se caracterizar a distribuição dos cargos por classificação e níveis de capacitação, envolvendo o total de 87 (oitenta e sete) servidores, conforme discriminação na Tabela 1, com descrição da seguinte forma: na Classificação **A**, pode-se observar a distribuição de 3 (três) cargos, 6 (seis) servidores, representando 6,9% do total; na Classificação **B**, 8 (oito) cargos, contemplando 11 (onze) servidores, representando 12,6% do total; na Classificação **C**, 12 (doze) cargos, com 24 servidores, representando 27,6% do total; na Classificação **D**, 4 (quatro) cargos, 31 servidores, representando 35,6% do total; e na Classificação **E**, 12 (doze) cargos, 14 servidores, representando 16,0%, do total do quadro desta EAFC-PA.

Complementando-se ao enquadramento de servidores no PCCTAE, constata-se que ainda 01 (um) servidor (**Y**) não foi enquadrado neste Plano, representando 1,3% do total de servidores da EAFC-PA, em virtude de ainda estar em processo de definição no Ministério da Educação.

**Quadro 2:** Servidor por Nível de Classificação

<b>Nível de Classificação</b>	<b>Nº Total de servidor por Nível de Classificação</b>	<b>%</b>
A	6	6,9
B	11	12,6
C	24	27,6
D	31	35,6
E	15	16
Y	1	1,3
Totais	87	100

**Quadro 3.** Nível de escolaridade dos TAE'S na EAFC-PA

<b>Nível de Escolaridade</b>	<b>Nº de TA</b>	<b>%</b>
Ensino Fundamental Incompleto	14	16
Ensino Fundamental	07	8
Ensino Médio/Profissional	32	37
Ensino Superior		
- <b>Graduação</b>	18	20,7
- <b>Pós Graduação</b>	16	18,3
Total	87	100,0

**Quadro 4:** : Distribuição dos servidores TAE"s em níveis de Classificação e Escolaridade

	Fund inc	Fund	Ens medio	Grad	Pós Grad	Total
<b>A</b>	2	2	1	1	-	6
<b>B</b>	2	2	6		1	11
<b>C</b>	7	1	7	6	3	24
<b>D</b>	3	2	17	4	5	31
<b>E</b>				5	8	13
<b>Y</b>			1			1
	14	07	32	18	16	87

Como se verifica, dentre alguns cargos da Classificação A, B ,C e D 16% do total de servidores desta Escola ainda não concluíram o ensino de Fundamental, sendo portanto, considerado um número expressivo de 14 (quinze) servidores necessitando urgentemente, que sejam incluídos em programas de nivelamento no ensino formal para a obtenção deste grau.

Por outro lado, destaca-se que dentre os cargos da Classificação C e D, onde é exigido o nível de escolaridade de Ensino Médio, 10 servidores já concluíram o curso superior nas diversas áreas de atuação e 4 já são especialistas, representando 33% do total de servidores destas referidas Classes (Quadro 4).

No Quadro 5, pode-se observar o fraco desempenho desses servidores quanto à titulação, com apenas 16 servidores com especialização, o que permite destacar a necessidade de investimentos em programas de qualificação visando crescimento desses servidores de forma integral.

**Quadro 5.** Técnico-Administrativos por Nível de Titulação

Titulação	Nº de TA	%
Aperfeiçoamento	-	-
Especialização	16	18,3
Mestrado	-	-
Doutorado	-	-
Total	16	18,3

### **Docentes**

A estruturação da carreira de Magistério de 1º e 2º Graus das Instituições Federais de Ensino Tecnológico, a partir de 1º de fevereiro de 2006, os cargos foram distribuídos em seis Classes (Classe A, B, C, D, E, e Especial), compreendendo cada Classe em 4 (quatro) níveis designados pelos números 1 a 4, exceto a Classe Especial (S), que possui um só nível.

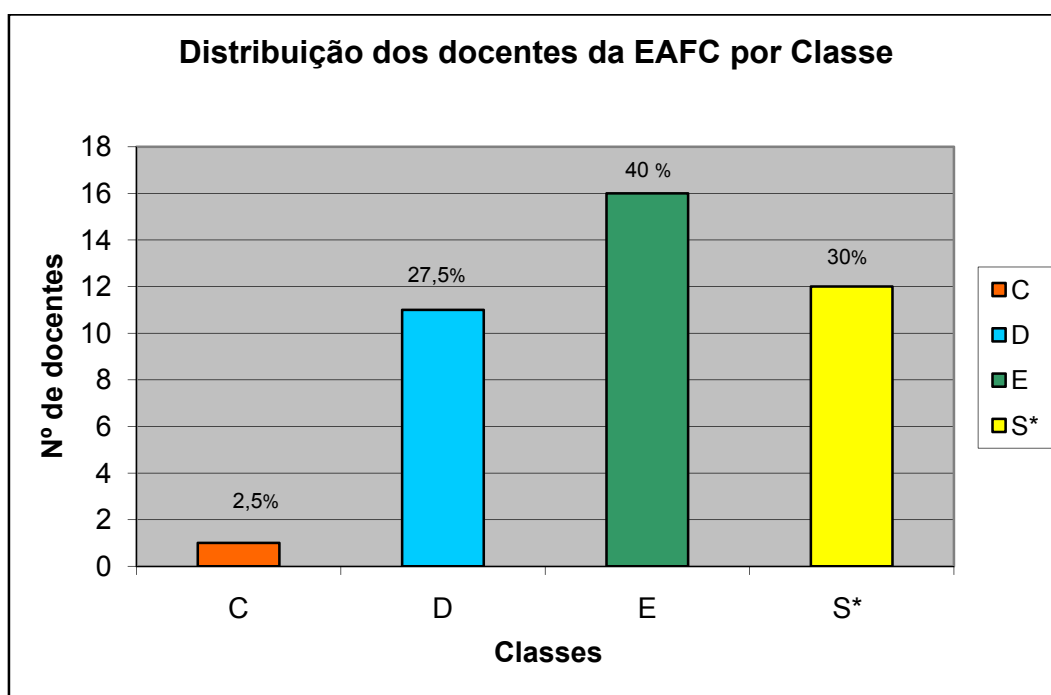
O ingresso na Carreira do Magistério de 1º e 2º grau, especificamente, somente poderá ocorrer no nível inicial das Classes C, D ou E, mediante habilitação em concurso público de provas e títulos, no nível 1 destas Classes. Para a Classe C, há exigência de nível superior com habilitação específica de Licenciatura Plena ou habilitação legal equivalente, na Classe D, curso de Especialização, e na Classe E, o grau de Mestre ou título de Doutor. A progressão dentro das Classes ocorre, exclusivamente, por titulação e desempenho acadêmico, de um nível para outro, imediatamente superior, dentro da mesma Classe, ou, de uma para outra Classe, de acordo com o estabelecido anteriormente.

A Escola Agrotécnica Federal de Castanhal-PA, conta, atualmente, com um quadro de 48 docentes, sendo que dentre estes, 40 são efetivos e 8 docentes são substitutos.

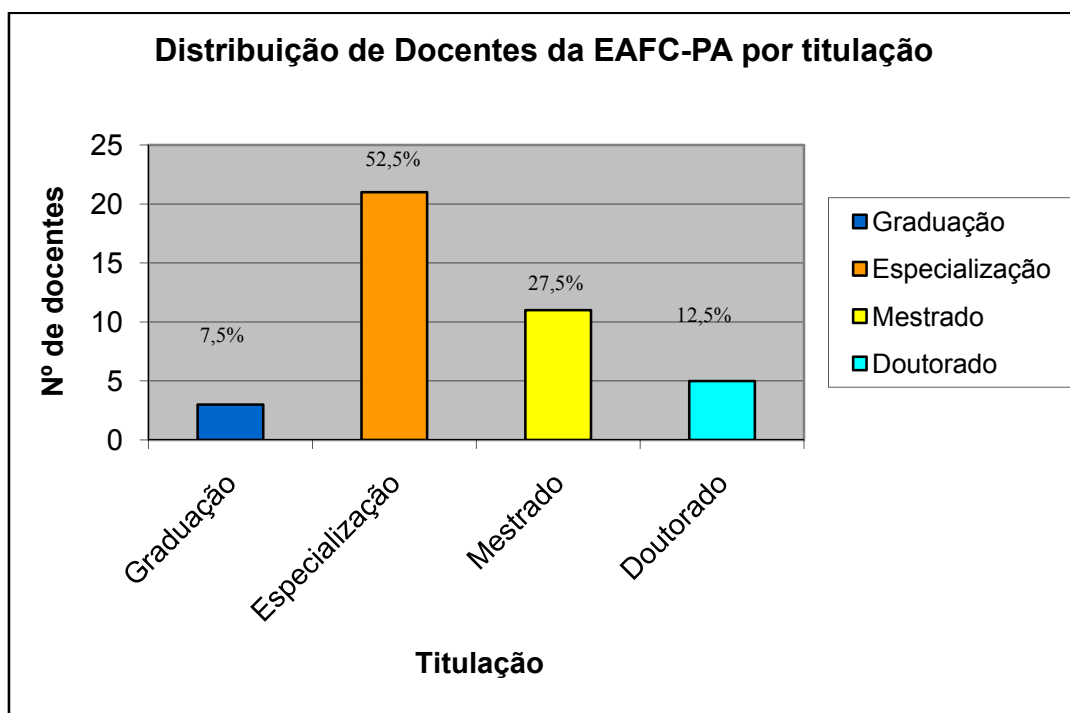
**Quadro 6.** Docentes do Quadro efetivo por Classe e titulação

CLASSE	DISTRIBUIÇÃO		TITULAÇÃO	DISTRIBUIÇÃO	
	Nº DOCENTE	%		Nº DOCEDNTE	%
C	01	2,5	Graduação	03	7,5
D	11	27,5	Especialização	21	52,50
E	16	40	Mestrado	11	27,50
S*	12	30	Doutorado	05	12,50
Total	40	100,0	Total	40	100,00

\*Classe Especial



No Quadro 6, em relação à distribuição de docentes na EAFC-PA por Classe, observa-se que apenas 1 (um) servidor está incluído na Classe C, classe esta inicial da carreira do magistério de 1º e 2º graus, enquanto que para as Classes D, E, e S, constata-se a distribuição de 11, 16, e 12 docentes, respectivamente.



Em relação à distribuição do número de docentes por Titulação, verifica-se o número de 3 docentes apenas com Graduação, 21 com Especialização, 11 com Mestrado, e 5 com Doutorado concluído. Cabe ressaltar que grande parte de docentes, está em processo de qualificação, dentre os quais, os que têm Especialização, 6 estão realizando Mestrado, e dentre os que têm Mestrado, 5 estão concluindo o Doutorado

### **2.3. As políticas de gestão de pessoas na EAFC-PA**

A EAFC-PA ao longo de sua existência vem desenvolvendo ações básicas de atendimento das necessidades de seu quadro funcional. Com uma estrutura pequena (3 servidores lotados no setor) realiza atividades de Cadastro, pagamento, controle de frequência, férias, aposentadoria, licenças e arquivo. De forma não sistemática existe ações de desenvolvimento focadas a capacitações e treinamentos para atender necessidades imediatas e qualificação formal visando o desenvolvimento Educacional da IFE.

Em 2004, tendo em vista a crescentes transformações no mundo do trabalho e a necessidade da Instituição atender as demandas de crescimento elaborou-se um planejamento estratégico para o setor. Nesta ação a missão da coordenação é definida da

seguinte forma “ *Gerenciar políticas de desenvolvimento e valorização das pessoas, contribuindo para o crescimento institucional*”. E seus objetivos estratégicos foram:

- Reestruturar o sistema e subsistemas da CGRH , de forma a adequá-los a missão Institucional;
- Implantar um programa de redimensionamento da força de trabalho da EAFC-PA;
- Elaborar Programa de desenvolvimento e qualificação do servidor visando garantir uma nova dinâmica de pessoal e institucional;
- Desenvolver ações que facilite a manutenção do nível elevado do clima organizacional;
- Desenvolver sistema de comunicação de recursos humanos;
- Elaborar e implementar programa de avaliação de desempenho.

O presente Plano legalmente fundamentado e contemplando as políticas de desenvolvimento de pessoas traçadas pela Instituição constituirá a base de mudanças de paradigmas no atendimento às necessidades das pessoas que fazem a EAFC-PA.

### **3. FUNDAMENTOS DO PCCTAE**

#### **Princípios e diretrizes**

De acordo com a Lei !1.091 de 12 de janeiro de 2005 e do Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006, os princípios e diretrizes que fundamentam o PCCTAE são:

- Natureza do processo educativo, função social e objetivo do Sistema Federal de Ensino;
- Dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- Qualidade do processo de trabalho;
- Reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- Vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- Investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- Desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;

- Garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- 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; e
- Oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas.
- Cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;
- 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 em Educação; e
- Adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

## Conceitos

Conforme a fundamentação legal citada anteriormente, os conceitos utilizados para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos da EAFC-PA são:

- **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;
- **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;
- **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;
- **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;

- **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;
- **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;
- **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;
- **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;
- **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;
- **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;
- **força de trabalho:** conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;
- **equipe de trabalho:** conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;
- **ocupante da carreira:** servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e
- **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. PLANO INSTITUCIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL TECNICO ADMINISTRATIVO E DOCENTE DA EAFC-PA**

O Plano de Institucional de Desenvolvimento de pessoal Técnico Administrativo e docente da EAFC-PA é um marco para a instituição, pois em 85 anos de existência é a primeira ação organizada e sistematizada de valorização dos servidores. Sua vinculação ao Plano de Desenvolvimento Institucional eleva a gestão de pessoas a uma posição estratégica que contribuirá para se promover o desenvolvimento institucional.

O PCCTAE institui novo modelo de gestão valorizando o servidor enquanto sujeito crítico, participativo e transformador de forma a superar a visão clientelista e burocrática do serviço público que aliena e desqualifica os serviços oferecidos ao cidadão.

O atual momento do modelo de produção capitalista que se caracteriza pela flexibilização da força de trabalho, automação dos processos de trabalho, desenvolvimento de habilidades interpessoais, criatividade,...requer trabalhadores preparados tanto para as bases tecnológicas quanto para as atitudinais das relações de trabalho. São novos valores que determinam o ingresso e a permanência do trabalhador no mercado de trabalho.

Segundo Barone, 2000, a emergência de uma nova dinâmica entre os setores público e privado através da diminuição da intervenção do Estado na esfera de Bens e Serviços consolidou uma imagem do Estado como problema. O Estado passou a ser visto como ineficiente, incapaz e como provedor de serviços de baixa qualidade.

As Instituições de ensino público no atual contexto ao mesmo tempo em que se propõem a garantir os direitos do cidadão e o caráter público do Estado, melhorando os serviços públicos precisam se apropriar de novas tecnologias e preparar o servidor para as novas demandas sociais e para novos modelos conceituais que permeiam a oferta do serviço público.

##### Objetivos

Geral:

Contribuir para o desenvolvimento profissional dos servidores técnico-administrativos e docentes da EAFC-PA, integrado ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento institucional.

Específicos

- Garantir a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeito no planejamento institucional;

- Aprimorar o processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- Garantir a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- Garantir a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;
- Garantir a avaliação de desempenho como processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE, tendo o resultado acompanhado pela comunidade externa;
- Integrar ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento

### Competências

A gestão do PIDP, é de responsabilidade do dirigente máximo da EAFC-PA, por meio da Coordenadoria Geral de Recursos Humanos com a participação efetiva das unidades administrativas, Comissão Permanente de Pessoal Docente (CPPD) e bem como da Comissão Interna de Supervisão (CIS). Esta, tem como competências acompanhar a implementação, fiscalizar e avaliar o referido Plano, segundo as orientações emanadas da Portaria nº 2.519, Art. 5, alínea “c”, de 15 de julho de 2005, do Ministério da Educação.

### Acompanhamento e avaliação

Ao final de cada exercício este plano deverá ser objeto de avaliação integrante do sistema de avaliação institucional vigente, consistindo em elemento de análise da dimensão Políticas de Pessoal. Para tanto, serão utilizados instrumentos de medição de elementos de comportamento organizacional por amostra representativa ou censitária dos servidores técnicos administrativos e docentes.

O processo de acompanhamento e avaliação deste plano, será desenvolvido de forma integrada ao da avaliação institucional.

A Coordenação Geral de Recursos Humanos deverá adotar, dentre outros parâmetros, este plano como elemento obrigatório de avaliação anual da gestão. A partir dos relatórios anuais das unidades, identificar os resultados obtidos em relação às diretrizes, ações e metas previstas neste plano, com vistas à adoção de medidas corretivas para o Planejamento Institucional.

## **PROGRAMAS**

A Escola Agrotécnica Federal de Castanhal – Pará apresenta através dos Programas de Dimensionamento das necessidades de pessoal, Capacitação e aperfeiçoamento e avaliação de Desempenho as ações que fundamentam seu Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos e Docentes.

Este Programa deve estar fundamentado no Plano de Desenvolvimento Institucional PDI - no eixo da Valorização dos Recursos Humanos da EAFC-PA.

## **DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES DE PESSOAL**

Planejamento de gestão de pessoas compreende o processo gerencial de identificação e análise das necessidades do sistema organizacional, a partir do qual são estabelecidas políticas, programas, projetos e atividades que satisfaçam essas demandas a curto, médio e longos prazos, visando assegurar a realização dos objetivos organizacionais.

O levantamento das necessidades tem a intenção de agregar demandas vinculadas com a melhoria das atividades características da Escola e dos interesses institucionais superando a fragmentação de ações destinadas apenas à aquisição de conhecimentos individuais.

Além do Levantamento de Necessidades, a formulação do programa de qualificação e desenvolvimento humano buscará identificar aquelas prioridades institucionais de aquisição de conhecimentos que visem atualizar e aperfeiçoar os mecanismos de gestão pública, capturando debates e temas de natureza conjuntural e que se relacionem com desenvolvimento das Instituições Federais de Ensino.

A prática desse levantamento e a análise do quantitativo de pessoal, efetivadas com certa antecipação, não são comuns nas Instituições Federais de Ensino Técnico. Geralmente, espera-se um cargo ficar vago para depois pensar em preenchê-lo. Não há um plano de sucessão para suprir tais necessidades. Daí a importância de previsão, a partir de uma visão do futuro, sob condições de mudança, postura que significa a substituição da ação imediatista e reativa pela previsão de tendências e análise prospectiva.

## **OBJETIVOS**

### **GERAL**

Implantar o Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal da Instituição através da identificação e análise quantitativa e qualitativa, conhecendo as necessidades imprescindíveis ao cumprimento de seus objetivos na Instituição.

## **ESPECÍFICOS**

- Fazer um levantamento da força e jornada de trabalho dos técnico-administrativos;
- Identificar o potencial dos servidores realizando um diagnóstico de idade, escolaridade, tempo de serviço, experiência profissional e etc;
- Verificar as condições de saúde ocupacional dos servidores;
- Verificar a necessidade de pessoal, inclusive remoção, readaptação e redistribuição;
- Definir critérios para distribuição de vagas;
- Estabelecer matriz de alocação de cargos;
- Identificar o quadro formal e informal de pessoal por Unidade;
- Verificar a inter-relação do servidor com sua unidade de trabalho, suas atividades e instrumentos utilizados, por meio de análise do trabalho e da ambiência organizacional;
- Subsidiar decisões estratégicas sobre o quadro técnico-administrativo, tanto em termos de cargos, quanto de perfil e quantitativo de pessoal necessário para o desenvolvimento das atividades;
- Facilitar a definição de critérios para movimentação de pessoal;
- Propiciar o estabelecimento de políticas de pessoal referente a recrutamento, seleção e remanejamento;
- Direcionar as contratações para as áreas em que haja escassez de pessoal, definidas a partir do planejamento da força de trabalho.
- Fornecer indicadores para o Plano de Capacitação dos servidores da EAFC-PA

## **PÚBLICO ALVO**

Servidores da EAFC-PA, ocupantes de cargo de Direção/e ou função gratificada, servidores cedidos de outros órgãos, terceirizados e bolsistas.

## **METODOLOGIA**

O Programa será constituído de um processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho existente na EAFC/PA, o qual fornecerá as bases para identificar as necessidades de pessoal. É necessário que se tenha uma visão completa de como os cargos estão estruturados, quais as atribuições de cada um, a hierarquia dos mesmos, quem poderá ocupar o cargo em caso de necessidade de substituição para que se identifiquem os pontos críticos dentro da estrutura organizacional. Essa tarefa é essencial para que se estabeleçam as prioridades em termos de contratação de pessoal.

Através da implementação do Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal, são esperados os seguintes resultados:

- definição dos critérios para distribuição de vagas dos cargos técnico-administrativos nas unidades de ensino;
- quadro de pessoal atualizado;
- definição da estrutura organizacional e suas competências por unidade;
- identificação das necessidades dos ambientes organizacionais;
- identificação da composição etária e de saúde ocupacional dos servidores;
- definição dos quantitativos ideais de vagas para os diversos ambientes;
- determinação de indicadores para o Plano de Carreira dos servidores da Instituição;

O Programa deverá cumprir as seguintes etapas:

**1ª Etapa** – Levantamento quantitativo e qualitativo do quadro atual dos servidores, por cargo e ambiente organizacional, utilizando um instrumento que permita responder às seguintes perguntas:

- *Quantos somos?* (estabelecimento do quantitativo de pessoal por unidade);
- *Quem somos?* (levantamento do perfil dos servidores por cargo);
- *Onde estamos?* (localização dos servidores por unidade);
- *O que fazemos?* (levantamento das atribuições dos cargos e dos setores);
- *Com o que fazemos?* (levantamento das tecnologias utilizadas).
- *O que pretendemos?* (levantamento das necessidades de qualificação)

**2ª Etapa** – Elaboração de um relatório contendo os dados obtidos (diagnóstico).

**3ª Etapa** – Análise do relatório feito, a partir do acompanhamento dos processos de trabalho, levantando as necessidades de alocação de pessoal para a execução racional das atividades, indicando possibilidades e alternativas.

**4ª Etapa** – Elaboração de um relatório final com uma proposta de Matriz de Alocação de Cargos, de critérios de distribuição de vagas, de indicação de providências para o aperfeiçoamento dos processos de trabalho, das condições de trabalho, de

providências para adoção de novos recursos tecnológicos, com indicação de alterações na estrutura organizacional da EAFC/PA.

## **AVALIAÇÃO**

A avaliação do Programa de Dimensionamento de Pessoal será feita periodicamente visando verificar se as metas estabelecidas estão sendo realizadas a contento, culminando com a realização de um seminário de avaliação anual.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

Identificação da força de trabalho da IFE e sua composição,

Descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

Descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

Identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;

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

Identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;

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

Comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

Remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e,

Identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

## **PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO/APERFEIÇOAMENTO E QUALIFICAÇÃO**

A capacitação no serviço público é contextualizada num cenário de significativas transformações sócio políticas e econômicas estabelecidas em meados da década de 70. O surgimento de uma economia de mercado em crescente processo de globalização redefine o papel do Estado, que passa a ser visto como ineficiente, incapaz e como provedor de serviços de baixa qualidade; e dos conceitos de espaço e tempo tendo em vista a criação de tecnologias baseadas na microinformática. Mudam as demandas do trabalho e o perfil do emprego bem como exigem um trabalhador conectado a todo esse processo de mudança (Barone, 2000.)

O investimento na capacitação do servidor público significa agregar valores à instituição aumentando sua capacidade de gerar negócios e serviços que alimentam sua sustentabilidade e favoreça o desenvolvimento local.

O programa de Capacitação/Aperfeiçoamento e Qualificação do servidor Técnico administrativo e docente da EAFC-PA é organizado a partir das diretrizes da lei 11.091 de 12/01/2005 e Decretos 5.707 de 23/02/2006 e 5.825 de 29/06/2006 visando capacitar, aperfeiçoar e qualificar o servidor tendo em vista o desenvolvimento institucional e profissional.

### **OBJETIVOS**

#### **GERAL :**

Contribuir para o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão, capacitando-o a desenvolver ações de gestão pública de forma articulada com as necessidades funcionais e acadêmicas da instituição.

#### **ESPECÍFICOS:**

- Capacitar e atualizar os servidores em conhecimentos necessários ao exercício de suas atividades de forma articulada com a função social da Instituição.
- Capacitar os servidores técnico-administrativos em níveis de ensino fundamental, médio, superior e de pós-graduação;
- Consolidar o quadro de lotação, considerando habilidades e competências, compatibilizando as necessidades da Instituição e dos servidores;
- Contribuir para o desenvolvimento das pessoas, por meio da geração de informações que subsidiem a realização de um planejamento integrado em todos os níveis;

- Criar condições favoráveis à melhoria da qualidade do trabalho, através do planejamento e da motivação para o trabalho em equipe;
- Identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento;
- Subsidiar necessidades de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição;
- Melhorar o clima organizacional da EAFC-PA;
- Promover ações educacionais nos níveis de ensino fundamental, médio, superior e da pós-graduação destinados aos servidores da EAFC-PA;
- Propiciar a mudança de cultura;
- Subsidiar ações voltadas para a melhoria de qualidade de vida;
- Utilizar os programas de capacitação como instrumento para o desenvolvimento de atividades de ensino, pesquisa e extensão;

## **METAS E AÇÕES PROPOSTAS**

Na definição das metas e ações do Programa de Desenvolvimento de Pessoas, está prevista sua correlação com as condições existentes na Instituição. Cada uma das metas a seguir listadas não está, necessariamente, associada a uma única diretriz ou objetivo, mas, sim, ao conjunto das diretrizes e objetivos ou parte deles, pois a Instituição é um todo e, conseqüentemente, a ação sobre cada parte tem reflexo sobre as demais:

a) Envidar esforços para que, ao final de 2010, 80% dos servidores que não têm o ensino fundamental completo, possam concluir; 50% dos servidores que só têm o ensino fundamental concluam o ensino médio; e 20% do pessoal com ensino médio concluam curso superior.

b) Promover eventos de capacitação e qualificação específicos para os diversos setores da Instituição, de modo que, até o final de 2008, cada servidor tenha participado de, pelo menos, 01 (um) evento de curta duração (carga horária de até 60 horas).

c) Promover treinamentos específicos para os docentes e técnico-administrativos das diversas áreas, com metas definidas para cada ano letivo, incluindo programa de formação continuada para os docentes, além de curso de capacitação pedagógica para os docentes recém-ingressos que não possuem licenciatura.

d) Maximizar o número de servidores com pós-graduação lato sensu (especialização) e stricto sensu (mestrado e doutorado) em suas áreas de atuação,

sendo que, neste último caso, dentro do que é estabelecido na LDB para docentes de Instituições Federais de Ensino e conforme critérios estabelecidos neste documento.

e) Promover capacitações específicas visando formar um quadro de servidores aptos a ocupar funções gerenciais.

f) Oportunizar os servidores à participação em eventos científicos e culturais de forma proporcional às necessidades das áreas e dos setores administrativos e conforme critérios estabelecidos neste documento.

## **PÚBLICO ALVO**

Servidores Técnicos administrativos integrantes do Plano de Carreira dos cargos técnicos administrativos em educação e docentes da EAFC-PA

## **METODOLOGIA**

Embora a Coordenação Geral de Recursos Humanos – CGRH, exerça um papel preponderante na coordenação, planejamento, controle e avaliação de todas as ações previstas no Programa de Desenvolvimento de Pessoas, para a operacionalização das ações previstas neste documento, há de se contar com o apoio e a participação de todas as instâncias administrativas da Instituição.

A capacitação no contexto de desenvolvimento de pessoas é uma ação de educação continuada visando formação básica para a aprendizagem de novas atitudes, conceitos soluções; formação e mudanças de hábitos e comportamentos que tornem as pessoas preparadas a enfrentar os desafios institucionais.

O programa de Capacitação/Aperfeiçoamento e Qualificação dos servidores Técnicos administrativos e docentes da EAFC-PA compreenderá um processo sistemático com base nos objetivos e metas institucionais e constituir-se-à das fases de Diagnóstico, Desenho, Implementação e Avaliação.

O Diagnóstico: esta fase consiste no levantamento das necessidades de Capacitação que a instituição apresenta a partir da pesquisa nos diferentes ambientes organizacionais com servidores e chefias. As necessidades de Capacitação são as carências de preparo profissional das pessoas que compõem a instituição, para que sejam atingidas suas metas e objetivos estratégicos. A metodologia de um diagnóstico abrange ações de análise organizacional, recursos humanos, da estrutura de cargos e das ações do próprio programa.

O Desenho: é a segunda fase do processo, e consiste no planejamento das ações. Segunda CHIAVENATO (1999), após o levantamento das necessidades de capacitação é necessária a elaboração de um plano de atendimento a essas necessidades através de um programa integrado e coeso. Neste plano deverá está

definido quem deve ser treinado, como deve ser treinado, em que, por quem, onde e quando de forma a atingir os objetivos propostos.

A implementação: é fase de execução através de tecnologias adequadas a cada especificidade da demanda. Algumas técnicas utilizadas são treinamento presencial, treinamento à distância, treinamento em serviço, participação em eventos externos de atualização e aperfeiçoamento e ações de capacitação interna (rodízios, visitas técnicas, estágios e reuniões informativas).

A avaliação: é a etapa final do processo. Consiste em verificar a eficácia do programa, ou seja, medir o quanto as ações do Programa atenderam as necessidades institucionais, das pessoas e dos usuários. A avaliação deverá se realizar nas dimensões estratégicas/organizacional, de recursos humanos, dos cargos e das ações do programa. As ações de capacitação deverão atender as necessidades institucionais a partir de uma visão sistêmica onde o homem como a organização deverá ser compreendida em seus múltiplos aspectos contribuindo não apenas para a melhoria dos processos de trabalho como para o Clima organizacional.

O programa de capacitação e aperfeiçoamento deve estar inter-relacionado ao dimensionamento e ao programa de avaliação de desempenho de que tratam as referências legais

Os objetivos deverão ser atingidos através de subprogramas que de forma integrada contemplarão as linhas de desenvolvimento prevista no Decreto 5.825 de 29/06/2007.

## **LINHAS DE DESENVOLVIMENTO:**

- **Iniciação ao serviço público**: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- **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 institucionais;
- **Educação formal**: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- **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;

- **inter-relação** entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- **específica**: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

- Melhoria e aperfeiçoamento dos procedimentos técnicos, administrativos e educacionais
- Aumento de qualidade e produtividade dos serviços
- Liberação parcial da carga horária docente dedicada à administração
- Realização pessoal e profissional do servidor
- Melhoria dos resultados institucionais
- Geração de novas tecnologias de ensino e pesquisa

## PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Desde a década de 60 as organizações vêm sendo palco de grandes transformações nas relações sociais e meios de produção. As explosões do conhecimento, da tecnologia, das comunicações e da economia impõem padrões de comportamentos às organizações e pessoas que dela participam, favorecendo importantes mudanças no relacionamento entre ambos e garantindo a sobrevivência no mercado.

Às organizações, a partir desse contexto, se torna imperioso o esforço para desenvolverem a capacidade de resolver problemas e de reagir de maneira flexível às exigências mutáveis e inconstantes do meio ambiente; buscando desenvolver seu senso de identidade, não só conhecendo sua história, mas tendo consciência para onde quer ir e onde pode chegar.

A avaliação de desempenho é um instrumento constituído de ações sistematizadas de *apreciação do desempenho de cada pessoa em função das atividades que ela desempenha, das metas e resultados a serem alcançados e do seu potencial de desenvolvimento* (CHIAVENATO, 1999) em uma organização. E o setor de gestão de pessoas o responsável por promover estimular e incentivar os processos de desenvolvimento de pessoal e institucional indicando caminhos e revelando potenciais escondidos no quadro de pessoal da organização

Segundo Chiavenato (1999) o trabalhador não mais deve estar na organização alienado de todo seu contexto. A percepção do real no ambiente em que vive e trabalha deverá ser adquirida através de métodos e processos de trabalho que valorizem a investigação, o diagnóstico e conseqüentemente, a compreensão da sua realidade.

A concepção de homem no contexto das organizações também passa por transformações significativas. Quando o sistema de produção industrial se estabeleceu o homem era uma simples peça de toda uma engrenagem. A divisão social do trabalho permitia que o homem trabalhasse em condições subumanas e com uma visão fragmentada de todo o processo produtivo (ver SENAC-DN, 1998). Atualmente, a concepção do homem na organização se afasta cada vez mais da idéia de homem como instrumento, máquina e meio e vai se aproximando da concepção do homem como ser integral e do trabalho como fator de desenvolvimento.

Os valores humanos como conhecimento, sensibilidade, criatividade e senso de responsabilidade e compromisso são reconhecidos na figura do trabalhador, este passa ser referenciado como pessoa não como recurso. O Departamento de Recursos Humanos na empresa passa a ser Departamento de Gestão de Pessoas. O “modelo

de gestão” concebe-se a idéia de desenvolvimento mútuo, ou seja, se a organização se desenvolve, as pessoas que dela participam também, se desenvolvem.

Os trabalhadores devem ser considerados não apenas pelo ponto de vista da produtividade, mas também pelo da qualidade de vida no ambiente de trabalho, que envolve a satisfação profissional e pessoal.( UNICAMP,2005)

A partir desse cenário no mundo do trabalho é que vamos localizar a proposta de construção de um Programa de Avaliação de Desempenho para a Escola Agrotécnica Federal de Castanhal, tendo como base os pressupostos da Lei 11.091/2005 e do Decreto 5.825/2006 de 29/06/2006.

A avaliação de desempenho nas Instituições Federais de Ensino –IFEs passou a existir com a publicação do decreto 94.664, de 23 de julho de 1987 e pela Portaria 475, de 26 de agosto de 1987 através do quais foi instituído e regulamentado o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e empregos- PUCRCE. Nele foi estabelecido que a avaliação de desempenho fosse a base da Progressão Funcional por mérito que teriam suas normas elaboradas pelo Departamento de Recursos Humanos e aprovadas pelo conselho superior das IFEs ( CPPTA, 2002). Recentemente, com a Lei 11.091/2005 em seu art. 3º e o Decreto 5.825/2006 em seu art. 7º a avaliação de desempenho passa a ser concebida como parte integrante da avaliação institucional, orientando-se por objetivos, metas e responsabilidades definidas no coletivo da força de trabalho e referendadas nas expectativas do público usuário. É baseada em seus fundamentos que se constitui a proposta do programa da avaliação de Desempenho da EAFC-PA.

## **PRINCÍPIOS NORTEADORES**

Avaliação de Desempenho é integrada e orgânica.

Avaliação de Desempenho é centrada nos resultados dos processos de trabalho

Avaliação de Desempenho é estruturada e diferenciada com base nos níveis de atuação organizacional

Avaliação de Desempenho fornece subsídios para os programas de desenvolvimento gerencial e de capacitação dos servidores em geral, do programa de dimensionamento e saúde ocupacional.

## **OBJETIVOS**

### **GERAL**

Promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a qualidade de vida no ambiente de trabalho e a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

## **ESPECÍFICOS**

- Estabelecer os resultados esperados pelos servidores à instituição;
- Identificar grau de satisfação dos usuários dos serviços da EAFC-PA, visando a melhoria da qualidade dos mesmos;
- Obter comprometimento dos trabalhadores em relação aos objetivos traçados;
- Identificar problemas que interfiram no desempenho setorial e individual;
- Promover ações que venha eliminar dificuldades no desenvolvimento das atividades;
- Possibilitar a orientação e acompanhamento do trabalhador no desempenho de sua função;
- Identificar potencialidades e carências profissionais;
- Levantar necessidades de treinamento e desenvolvimento;
- Subsidiar o processo de tomada de decisões gerenciais, tais como remanejamento, dimensionamento de pessoal, carreira e capacitação do servidor;
- Melhorar a comunicação entre os níveis hierárquicos da instituição, criando clima de dialogo, eliminando dissonâncias, ansiedades e incertezas;
- Estabelecer clima de confiança, motivação e cooperação entre membros de equipes e;
- Aferir o mérito para progressão

## **PÚBLICO ALVO**

O programa de avaliação de desempenho abrangerá os servidores técnicos - administrativos e docentes ocupantes de funções administrativas da EAFC-PA.

## **ABRANGÊNCIA**

O programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá de forma integrada:

- A avaliação da IFE
- Das condições da equipe de trabalho;
- Das condições de trabalho e;
- Das atividades individuais, inclusive as das chefias.

## **METODOLOGIA**

O Programa de Avaliação de desempenho será desenvolvido em três etapas:  
ETAPA DESCRITIVA – descrição do processo de trabalho desenvolvido no setor; descrição das metas do setor; descrição das atividades desenvolvidas pelo servidor

lotado na unidade e localizado no setor, onde constem as metas individuais acordadas para o período e as condições necessárias para a realização; descrição das atribuições da chefia/ dirigente do setor/ unidade.

ETAPA ANALÍTICA – processo de análise contínua do desempenho, durante o período de efetivo exercício.

ETAPA DE REGISTRO – discussão sobre o desempenho, a partir do planejamento das atividades, tomando por base indicadores e mediadores de avaliação, registro no sistema e emissão de relatórios.

## **PERIODICIDADE**

O período de análise do desempenho é de 12 (doze) meses e tem como base o ano civil. A avaliação dos servidores e chefias operacionais e do nível gerencial e tático(médias gerencias) será realizada anualmente e refere-se ao efetivo exercício registrado naquele período. A avaliação dos dirigentes situados no nível de atuação estratégica será realizada sequencialmente, em conjunto com o planejamento anual.

## **RESULTADOS ESPERADOS**

O resultado do programa de avaliação de desempenho deverá:

1. Fornecer indicadores que subsidiem o Planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da EAFC-PA;
2. Propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
3. Identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
4. Subsidiar a elaboração do programa de capacitação e aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e
5. Aferir o mérito para progressão

## BIBLIOGRAFIA

BRASIL. Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987 - Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, Brasília 1987

\_\_\_\_\_. Lei Nº 8.112 - DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990 - DOU DE 12 de dezembro de 1990 – Alterada - Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília 1990

\_\_\_\_\_. Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996 – Estabelece as diretrizes e base da Educação Nacional. Brasília 1996

\_\_\_\_\_. Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Brasília 2005.

\_\_\_\_\_. Decreto 94.664/87, de 23 de julho de 1987 - Aprova o Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987.

\_\_\_\_\_. Decreto 5.707 de 23 de fevereiro de 2006 – Institui políticas e diretrizes para o desenvolvimento de pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Brasília 2006

\_\_\_\_\_. Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006. Estabelece diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnicos Administrativos em Educação. Brasília 2006

\_\_\_\_\_. Medida provisória nº 295, de 29 de maio de 2006. Dispõe sobre a estruturação das carreiras de Especialista do Banco Central; de magistério do ensino superior e de Magistério de 1º e 2º graus e da remuneração dessas carreiras entre outros. Brasília 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de Pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações, Rio de Janeiro; Elsevier, 1999 – 21ª reimpressão

BARONE, Rosa Elisa M. Educação e políticas públicas: questões para debates. In: Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, v 26, n3, set a dez. 2000

FORUM NACIONAL DE COMISSÕES PERANENTE DE PESSOAL TECNICO ADMINISTRATIVO. Avaliação de Desempenho, Natal, nov. 2002

UNICAMP, Grupo Técnico de Avaliação. Processo de avaliação, uma ferramenta para a gestão de pessoas, nov, 2005. [http://www.cgu.rei.unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas\\_tabuladas\\_final/1\\_METODOLOGIA\\_AVALIACAO\\_DE\\_DESEMPENHO.pdf](http://www.cgu.rei.unicamp.br/carreira/avaliacao/emendas_tabuladas_final/1_METODOLOGIA_AVALIACAO_DE_DESEMPENHO.pdf) , consultado em abril/2007.

UFPA, Plano Institucional de Desenvolvimento dos Técnicos Administrativos da UFPA, Belém, set, 2006

UFRN, Plano de Desenvolvimento dos integrantes da Carreira dos cargos técnicos administrativos em Educação, Natal, maio, 2006

CEFET/SC, Plano de Desenvolvimento dos integrantes da Carreira dos cargos técnicos administrativos em Educação, Florianópolis, out, 2006