



## RESOLUÇÃO CUNI Nº 782

Aprova o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE da UFOP.

O **Conselho Universitário da Universidade Federal de Ouro Preto**, em sua 192ª reunião ordinária, realizada em 27 de setembro deste ano, no uso de suas atribuições legais,

considerando o disposto na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que instituiu o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação (PCCTAE), e no Decreto nº 5.825, publicado no DOU de 30 de junho de 2006,

### RESOLVE:

Aprovar o **Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE)** da Universidade Federal de Ouro Preto (PIDP/UFOP), anexo a esta Resolução.

Ouro Preto, em 27 de setembro de 2006.



**Prof. Antenor Rodrigues Barbosa Júnior**  
Presidente em exercício



## PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PCCTAE DA UFOP

### CAPÍTULO I

#### DOS OBJETIVOS E PRINCÍPIOS

**Art. 1º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE da UFOP (PDIP/UFOP) tem como objetivo estabelecer e aprimorar uma cultura organizacional voltada para o desenvolvimento de pessoas de forma integral e vinculado aos objetivos da Instituição.

**Art. 2º** O PDIP/UFOP será implementado e desenvolvido em consonância com a presente regulamentação.

**Art. 3º** O PDIP/UFOP tem como princípios básicos:

- a) a função estratégica do ocupante da carreira no âmbito da UFOP;
- b) o reconhecimento do servidor como sujeito no processo de desenvolvimento institucional;
- c) o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público.
- d) a avaliação de desempenho como um processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- e) condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade dos serviços e o cumprimento dos objetivos institucionais.
- f) o desenvolvimento integral dos ocupantes da carreira, buscando melhor qualidade de vida e realização profissional.
- g) a oportunidade de acesso às atividades de direção, chefia e assessoramento, respeitadas as normas específicas.



- h) a integração entre os ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento;
- i) a gestão de pessoas como uma atividade a ser realizada em co-responsabilidade pelos diversos setores da Instituição.

**Art. 4º** O PDIP/UFOP será constituído de programas integrados que têm como objetivo o desenvolvimento do trabalhador para o exercício pleno de suas funções e de sua cidadania e para valorização da função pública.

## CAPÍTULO II

### DA EXECUÇÃO

**Art. 5º** O planejamento, coordenação, implementação e gerenciamento dos Programas constantes deste plano são de competência da PROAD, por meio da Coordenadoria de Gestão de Pessoas, com acompanhamento e fiscalização da Comissão Interna de Supervisão (CIS) do PCCTAE.

**Art. 6º** Os Programas serão desenvolvidos com participação e apoio dos diversos setores da UFOP e/ou em parceria com órgãos externos.

## CAPÍTULO III

### DOS PROGRAMAS E SEUS OBJETIVOS

**Art. 7º** O PDIP/UFOP será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional da UFOP, conforme definido no artigo 24 da Lei nº 11.091, de 101/2005, e contemplará os seguintes programas, estruturados de forma integrada, visando à garantia de um processo de melhoria contínua da qualidade de vida no trabalho e ao desenvolvimento institucional.

- a) Programa de Capacitação e Qualificação;
- b) Programa de Avaliação de Desempenho;



- c) Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelo de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição.

**Art. 8º** Integram o PIDP:

**I. Programa de Capacitação Profissional e Qualificação:**

O Programa de Capacitação Profissional e Qualificação tem por objetivo a instrumentalização, a atualização dos métodos de trabalho, o aprimoramento dos serviços executados e a implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal, devendo proporcionar:

- a) a identificação, por meio de diagnóstico anual, das necessidades de capacitação e qualificação dos trabalhadores;
- b) o desenvolvimento integrado do trabalhador, proporcionando pensamento crítico acerca do papel da instituição e do seu papel enquanto profissional cidadão;
- c) a implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- d) a capacitação do trabalhador voltada para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.
- e) a capacitação para o desenvolvimento de ações de gestão pública voltadas para a qualidade socialmente referenciada.
- f) a capacitação para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição.
- g) a superação do processo de alienação no trabalho.

**II. Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal:**

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal é um instrumento de gestão que tem como objetivo a construção, com base no Plano de Desenvolvimento Institucional, de um modelo de dimensionamento da força do trabalho técnico-administrativa da UFOP.

A metodologia a ser utilizada neste Programa deverá contemplar a identificação e a análise da força de trabalho atual, considerando as inovações tecnológicas, as condições de trabalho, os processos de trabalho e o nível de capacitação dos trabalhadores nos diversos setores da Instituição.



O Programa deverá definir a matriz de alocação de cargos e estabelecer critérios para a proposição do quadro de pessoal necessário.

### **III. Programa de Avaliação de Desempenho:**

O Programa de Avaliação de Desempenho tem como objetivo subsidiar a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas, garantindo a melhoria da qualidade dos serviços, visando à promoção do desenvolvimento institucional.

Deverá abranger, de forma integrada, transparente e participativa, a avaliação das ações da Instituição, das atividades das equipes de trabalho, das condições de trabalho, das atividades individuais, e avaliação pelos usuários dos diversos setores da Instituição.

O Programa de Avaliação de Desempenho deverá contribuir para:

- a) estimular o trabalho coletivo;
- b) disponibilizar informações para o planejamento estratégico da Instituição, visando ao desenvolvimento institucional e pessoal;
- c) promover condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- d) identificar os fatores que dificultam o desempenho dos trabalhadores, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual;
- e) fornecer subsídios para a elaboração dos programas de capacitação, de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e para o estabelecimento de políticas de saúde ocupacional;
- f) aferir o mérito para progressão.

## **CAPÍTULO IV**

### **AVALIAÇÃO**

**Art. 9º** A cada doze meses, os programas constantes deste Plano serão objeto de avaliação, dentro do programa de avaliação institucional vigente.



## CAPÍTULO V

### DOS RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS E FINANCEIROS

**Art. 10** Os recursos necessários à execução dos Programas deverão ser previstos no Orçamento Anual da Instituição e serão gerenciados pela Pró-Reitoria de Administração.

## CAPÍTULO VI

### DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

**Art. 11** O PDIP/UFOP é parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional da UFOP.

**Art. 12** As atividades constantes dos Programas do PDIP/UFOP serão amplamente divulgadas à comunidade e poderão ser complementadas a partir de iniciativas das áreas administrativas e acadêmicas da UFOP.

Ouro Preto, em 27 de setembro de 2006.

**Prof. Antenor Rodrigues Barbosa Júnior**  
Presidente em exercício