



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

## ANEXO DA RESOLUÇÃO Nº 24/2006, DO CONSELHO SUPERIOR

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

*“A Universidade tem por finalidade produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, a solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida”. (Artigo 5º, Estatuto da UFJF).*

#### 1. Introdução

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação da UFJF (PDICCTAE-UFJF), além de ser uma exigência prevista na Lei nº11.091, de 12 de janeiro de 2005, alterada pela Lei nº 11.233, de 22 de dezembro de 2005, nos Decretos nº 5.824 e nº 5.825, de 29 de junho de 2006, e nas diretrizes gerais instituídas pela legislação complementar do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional de Supervisão do PCCTAE, visa atender aos anseios institucionais no sentido de estabelecer diretrizes e metas para o desenvolvimento de seus Servidores Técnico-Administrativos em Educação - TAE.

Este Plano contém o Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação e o conseqüente Modelo de Alocação de Vagas desse, o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento e o Programa de Avaliação de Desempenho, todos eles, vinculados entre si.

No cenário atual, onde a competitividade e as inovações tecnológicas exigem cada vez mais adaptabilidade, flexibilidade e estruturas gerenciais participativas, investir nas pessoas é de fundamental importância para qualquer organização.

Para a UFJF, promover a capacitação e o desenvolvimento do seu potencial humano passa a ser uma exigência, a fim de que esta Universidade atinja as suas metas e objetivos, como previsto no Art. 6º, inciso III, do seu Estatuto:

*“Para consecução de seus fins a UFJF deverá: promover por meio do ensino, da pesquisa e da extensão todas as formas de conhecimento, visando à formação de pessoas capacitadas ao exercício da profissão nos diferentes campos de trabalho, da investigação, do magistério e das atividades culturais políticas e sociais”.*

Desta forma, não há como se pensar em uma política sólida de promoção e qualificação de pessoal dissociada das responsabilidades próprias de cada um dos atores envolvidos no processo.

Dentre as inúmeras competências e responsabilidades da Administração Superior da UFJF, destacam-se, no que tange a este processo, o incentivo, o investimento e o comprometimento em assegurar a implementação de uma política de desenvolvimento de seus Servidores TAE coerente com as estratégias traçadas por seus representantes legais e seus pares.

Aos Gestores cumpre participar do processo de identificação das necessidades de dimensionamento/alocação/capacitação/desenvolvimento dos trabalhadores, diagnosticando, propondo e incentivando medidas que conduzam ao crescimento da Instituição e de seus colaboradores. Cumpre, ainda, acompanhar e avaliar o impacto destas medidas. São os Gestores, os “órgãos sensoriais” da Instituição, capazes de sentir e tatear os ambientes onde trabalham.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

Quanto aos Servidores TAE cumpre buscar conhecer os eixos norteadores da Instituição, utilizando este conhecimento na proposição de ações que promovam o seu crescimento profissional e pessoal, bem como o seu desenvolvimento para melhor desempenhar suas atividades e o papel de cidadãos e servidores do público com responsabilidade, ética, comprometimento e zelo.

Há que se ressaltar, inclusive, que, através da Lei supracitada, os Servidores Técnico-Administrativos passaram a ser considerados *Servidores Técnico-Administrativos em Educação (Servidores TAE)*, sendo atores não só da atividade meio, como, também da atividade fim da IFE (ensino, pesquisa e extensão).

É importante salientar, ainda, que a Portaria nº 2.519-MEC, de 15/07/2005, alterada pela Portaria nº 2.562-MEC, de 21/07/2005, instituiu a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (CIS) com o objetivo precípua de auxiliar o órgão de gestão de pessoas, bem como os servidores TAE, quanto ao presente Plano.

Neste contexto, a ação de administrar não é somente uma função dos órgãos centrais da administração superior. As unidades acadêmicas e administrativas devem ser co-participes deste processo. Há que se incrementar as relações entre os envolvidos, privilegiar o trabalho em equipe e a atividade conjunta e pactuada, a fim de se imprimir uma responsabilidade recíproca entre eles. Só assim, este Plano será realmente participativo, cooperativo, enfim, exequível, uma vez que aglutinará esforços na busca constante da formação de profissionais necessários à sociedade e capazes de agir na perspectiva de sua transformação e crescimento.

## **2. Princípios**

Os princípios e as Diretrizes do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-administrativos em Educação - PDICCTAE são os estabelecidos no Artigo 3º, da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006, a saber:

- 2.1** - natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- 2.2** - dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- 2.3** - qualidade do processo de trabalho;
- 2.4** - reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- 2.5** - vinculação ao planejamento e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- 2.6** - investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- 2.7** - desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- 2.8** - garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- 2.9** - 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;
- 2.10** - oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- 2.11** – adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

**2.12** - cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e entre elas e o Ministério da Educação;

**2.13** - co-responsabilidade pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos TAE entre o Reitor da UFJF, a administração superior desta Instituição, todos os seus gestores e o órgão de gestão de pessoas desta IFE.

### 3. Conceitos

De acordo com a legislação vigente, são conceitos para efeito deste Plano:

**3.1 - Servidor:** é a pessoa legalmente investida em cargo público, em efetivo exercício na UFJF.

**3.2 - Servidor TAE:** é o servidor investido em cargo técnico-administrativo na UFJF.

**3.3 - Trabalhador:** é o conjunto de pessoas que compõem a força de trabalho da UFJF.

**3.4 - Usuário:** pessoas ou coletividades internas ou externas a esta IFE, que usufruem, direta ou indiretamente, dos serviços por ela prestados. (*Art. 5º, VII, Lei nº 11.091/05*)

**3.5 - Equipe de Trabalho:** é o conjunto de trabalhadores, incluindo as chefias, que realiza diversas atividades afins e complementares, dentro do planejamento desta IFE. (*Art. 3º, XII, Decreto nº 5.825/06*)

**3.6 - Processo de Trabalho:** é a organização dinâmica das atividades dos trabalhadores e a utilização dos meios de trabalho.

**3.7 - Desenvolvimento:** é o processo de aquisição de habilidades e competências pessoais e profissionais que ocorre no trabalho e na carreira, através da participação do servidor no planejamento, na capacitação, na avaliação de desempenho individual e institucional, instrumentos estes necessários ao cumprimento dos objetivos desta IFE.

**3.8 - Capacitação:** é o processo permanente e deliberado de aprendizagem, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais por meio do desenvolvimento de competências individuais. (*Art. 3º, II, Decreto nº 5.825/06*)

**3.9 - Eventos de Capacitação:** são cursos presenciais ou à distância (que não sejam de educação formal), aprendizagem em serviço, grupos formais de estudo, intercâmbios, estágios, seminários, congressos e similares, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública. (*Art. 2º, III, Decreto nº 5.707/06*)

**3.10 - Progressão por capacitação:** é a mudança do nível de capacitação do servidor TAE na carreira (nos Níveis de Capacitação: I, II, III e IV), através de eventos de capacitação compatíveis com o cargo, com o ambiente organizacional e com a carga horária mínima exigida de acordo com o Anexo XI, Lei nº 11.233/06 e no Anexo da Portaria nº 9/06-MEC (*Art. 10, § 1º, Lei nº 11.091/05*).

**3.11 - Qualificação:** é o processo baseado em cursos de educação formal, através do qual o servidor, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento, adquire conhecimentos e habilidades. (*Art. 3º, V, Decreto nº 5.825/06*)

**3.12 – Educação Formal:** educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, que abrange desde a educação básica até a educação superior. (*Art. 3º, III, Decreto nº 5.825/06*)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

**3.13 - Incentivo à Qualificação:** percentual calculado sobre o padrão de vencimento, que poderá ser percebido pelo servidor TAE ao concluir curso de educação formal (do Ensino Fundamental completo ao Doutorado), que exceda à exigência de escolaridade mínima para o cargo ocupado e que tenha relação direta ou indireta com o ambiente organizacional de sua atuação, de acordo com os Anexos I, II e III, do Decreto nº 5.824/06. (*Artigos 11 e 12, Lei nº 11.091/05*)

**3.14 - Ambiente Organizacional:** conjunto de atividades específicas atribuídas ao trabalhador, incluindo atividades afins e complementares, desenvolvidas num espaço definido e organizado a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal de acordo com o Anexo II, do Decreto nº 5.824/06. (*Artigo 5º, VI, da Lei nº 11.091/05*)

**3.15 - Desempenho:** execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o trabalhador e a UFJF, com vistas ao alcance de objetivos institucionais. (*Art. 3º, VI, Decreto nº 5.825/06*).

**3.16 - Avaliação de desempenho:** é um processo sistemático e educativo de análise do desempenho do trabalhador com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do Servidor TAE, realizado mediante critérios objetivos, decorrentes das metas institucionais, pactuadas na equipe de trabalho, que gera ações pedagógicas as quais otimizam o processo de trabalho. (*Art. 3º, VII, Decreto nº 5.825/06*)

**3.17 - Progressão por mérito:** é a mudança para o padrão de vencimento imediatamente subsequente, que ocorre a cada dois anos de efetivo exercício, desde que o servidor apresente resultado fixado em programa de avaliação de desempenho, respeitado o nível de capacitação. (*Artigo 10, § 2º, Lei nº 11.091/05*)

**3.18 - Dimensionamento:** é o processo de identificação, análise qualitativa e quantitativa da força de trabalho necessária para o cumprimento dos objetivos institucionais, considerando o processo de trabalho e o planejamento da UFJF. (*Art. 3º, VIII, Decreto nº 5.825/06*)

**3.19 - Alocação de Cargos/Vagas:** é o processo de distribuição de cargos/vagas, referenciado no dimensionamento.

**3.20 - Modelo de Alocação de Cargos/Vagas:** é o conjunto de variáveis que traduz a lógica de distribuição de Cargos/vagas, em consonância com o Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI.

## 4. Objetivos

### 4.1 - Objetivo Geral

Promover o desenvolvimento do Servidor Técnico-Administrativo em Educação na carreira, por meio dos programas que compõem este plano, através de uma mudança cultural que conduza a sua efetiva inserção no planejamento e na execução de seu trabalho e, conseqüentemente, promover o desenvolvimento Institucional.

### 4.2 - Objetivos Específicos

**4.2.1 –** propiciar condições para o desenvolvimento da capacidade reflexiva e crítica do servidor, quanto a suas funções e compromissos nesta Universidade e como cidadão;

**4.2.2 –** orientar as ações que visem, prioritariamente, à qualificação, à capacitação e ao aperfeiçoamento do Servidor TAE, para otimizar o seu desempenho no cargo e garantir o acesso às funções gerenciais;

**4.2.3 –** garantir a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento;

**4.2.4 –** garantir a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

- 4.2.5 – garantir o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- 4.2.6 – oferecer condições para que o Servidor TAE progrida na carreira, por capacitação e por mérito;
- 4.2.7 – cadastrar, no órgão de gestão de pessoas, as ações oferecidas pelas diversas Unidades da UFJF, relativas a desenvolvimento e capacitação de seus servidores;
- 4.2.8 - possibilitar a participação de Servidores TAE em grupos de pesquisa, visando à ampliação de seus conhecimentos e de ações institucionais;
- 4.2.9 - valorizar e oportunizar a aplicação dos conhecimentos dos Servidores TAE da UFJF no planejamento e nos programas de desenvolvimento e capacitação;
- 4.2.10 - promover e apoiar eventos sociais e artístico-culturais que possibilitem o acesso do trabalhador ao conhecimento socialmente produzido;
- 4.2.11 - garantir programas que promovam a qualidade de vida do trabalhador da UFJF;
- 4.2.12 - garantir condições para que o Servidor TAE tenha acesso, no mínimo, à graduação;
- 4.2.13 - promover, periodicamente, a avaliação de desempenho dos trabalhadores da UFJF;
- 4.2.14 - identificar e quantificar a força de trabalho da UFJF para garantir a alocação de pessoal nas diversas unidades desta IFE, de acordo com as potencialidades, os respectivos cargos e as necessidades da UFJF, tendo por base o respectivo modelo de alocação de vagas;
- 4.2.15 - promover a avaliação periódica dos três programas que compõem este Plano;
- 4.2.16 - rever e corrigir as ações deste Plano consideradas inadequadas ao processo de trabalho, sempre que necessário;
- 4.2.17- garantir que o presente Plano seja um instrumento legal de negociação dentro desta IFE e com o Governo Federal;
- 4.2.18 - aglutinar no órgão de gestão de pessoas da UFJF, todas as ações de desenvolvimento e capacitação da UFJF.

## 5 – Metas

Garantir que, após a aprovação deste Plano, sejam cumpridos os seguintes prazos pela UFJF:

- 5.1 - a cada 18 meses: oferecer, no mínimo, uma ação de capacitação por ambiente organizacional, que atenda aos pré-requisitos para progressão por capacitação, conforme contido no anexo III, da Lei nº 11.091/2005;
- 5.2 - até 180 dias: instituir o Centro de Capacitação Profissional da UFJF (CCP-UFJF);
- 5.3 - até 60 meses: para que todos os Servidores TAE tenham concluído, pelo menos, o ensino fundamental;
- 5.4 - até 26/12/2006: formular o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- 5.5 - até 24/06/2007: implantar o Programa de Avaliação de Desempenho;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA**  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

**5.6** - até 24/06/2007: implantar o Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais com o Modelo de Alocação de Vagas;

**5.7** - em até 60 meses: realizar a atualização do presente Plano e garantir a sua atualização a cada 48 meses.

## **6 - Financiamento**

A UFJF alocará, a cada exercício financeiro, verbas para garantir a implantação e a execução deste Plano e de seus Programas.

## **7 – Conclusão**

O presente Plano contém as diretrizes do Programa de Capacitação, do Programa de Avaliação de Desempenho, e do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais e Modelo de Alocação de Vagas, com as suas linhas mestras. O detalhamento dos mesmos será elaborado de acordo com os respectivos cronogramas constantes dos Anexos I, II e III.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

## **ANEXO I**

### **Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo em Educação**

#### **I. Objetivos**

##### **I.1 - Objetivo Geral**

Efetuar o diagnóstico das necessidades institucionais e o da força de trabalho, a fim de melhor alocar os cargos e seus ocupantes, de acordo com suas reais potencialidades e com o Modelo de Alocação de Vagas.

##### **I.2 - Objetivos Específicos:**

- I.2.1 - identificar as necessidades institucionais relativas a trabalhos e serviços executados na UFJF;
- I.2.2 - identificar a necessidade de pessoal em cada Unidade;
- I.2.3 - identificar /diagnosticar a necessidade de realocação de pessoal;
- I.2.4 - definir critérios de distribuição de vagas;
- I.2.5 - analisar processos e condições de trabalho;
- I.2.6 - levantar a composição etária e de saúde ocupacional dos trabalhadores;
- I.2.7 - subsidiar o recrutamento da força de trabalho na UFJF e
- I.2.8 - elaborar o Modelo de Alocação de Vagas do servidor TAE da UFJF.

#### **II - Estratégias:**

Este Programa deverá descrever e analisar, basicamente, as seguintes realidades:

- II. 1 - as necessidades institucionais;
- II. 2 - o quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II. 3 - a estrutura organizacional da UFJF e suas competências;
- II. 4 - os processos e condições de trabalho e
- II. 5 - as condições tecnológicas da UFJF.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

**III - Metas:**

O desenvolvimento do presente Programa dar-se-á em cinco momentos, sendo que os de número 1 e 2 subsidiarão o momento 3.

- **Momento 1 - até 15/12/2006 para:**
  - Conscientização da comunidade universitária e da importância institucional do Programa;
  - Coleta de dados;
  - Apuração dos dados coletados;
  - Análise dos dados e
  - Elaboração e apresentação do relatório.
- **Momento 2 - até 16/03/2007 para:**
  - análise das informações obtidas por ambientes organizacionais
- **Momento 3 – até 13/04/2007 para:**
  - elaboração de propostas e relatório final, a partir da conclusão dos momentos anteriores e da negociação a ser feita em nível institucional
- **Momento 4 – até 27/04/2007 para:**
  - interação entre as equipes de trabalho responsáveis pela elaboração dos respectivos Programas, visando a elaboração dos mesmos e a sua padronização
- **Momento 5 – até 11/05/2007 para:**
  - encaminhamento do documento final ao Reitor, para análise e decisão do Conselho Superior (CONSU) da UFJF..

O detalhamento deste Programa será apresentado em documento próprio.





MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

## **ANEXO II**

### **Programa de Avaliação de Desempenho**

#### **I. Objetivos**

##### **I.1 - Objetivo Geral**

Avaliar o desempenho do servidor TAE no seu ambiente organizacional, apontando as potencialidades e os pontos a serem aprimorados, a fim de otimizar o desempenho individual, da equipe e, conseqüentemente, o da Instituição.

##### **I.2 - Objetivos Específicos:**

- I.2.1** - fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da UFJF;
- I.2.2** - propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- I.2.3** - identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- I.2.4** - 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
- I.2.5** - aferir o mérito para progressão profissional.

#### **II - Estratégias:**

Este programa deverá descrever, identificar e avaliar, basicamente, as seguintes situações:

- II. 1** - as atividades desenvolvidas pela UFJF;
- II. 2** - as linhas de ações propostas para cada Unidade;
- II. 3** - as atividades desenvolvidas por cada trabalhador;
- II. 4** - as atividades das equipes de trabalho e das chefias;
- II. 5** - as condições ambientais (tecnologias, espaço físico, equipamentos e outros) da UFJF e
- II. 6** - utilizar neste processo os instrumentos da avaliação 360°.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

### III - Metas:

O desenvolvimento do presente Programa dar-se-á em cinco momentos, sendo que os de número 1 e 2 subsidiarão o momento 3.

- **Momento 1 – até 15/12/2006 para:**
  - Conscientização da comunidade universitária e da importância institucional do Programa;
  - Coleta de dados;
  - Apuração dos dados coletados;
  - Análise dos dados e
  - Elaboração e apresentação do relatório.
- **Momento 2 – até 16/03/2007 para:**
  - análise das informações obtidas por ambientes organizacionais.
- **Momento 3 – até 13/04/2007 para:**
  - elaboração de propostas e relatório final, a partir da conclusão dos momentos anteriores e da negociação a ser feita em nível institucional.
- **Momento 4 – até 27/04/2007 para:**
  - interação entre as equipes de trabalho responsáveis pela elaboração dos respectivos Programas, visando a elaboração dos mesmos e a sua padronização.
- **Momento 5 – até 11/05/2007 para:**
  - encaminhamento do documento final ao Reitor, para análise e decisão do Conselho Superior (CONSU) da UFJF.

O detalhamento deste Programa será apresentado em documento próprio.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

## **ANEXO III**

### **Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento**

#### **I. Objetivos**

##### **I.1 - Objetivo Geral**

Promover o desenvolvimento do servidor através de ações que propiciem o seu crescimento profissional e individual, a fim de se atingir a excelência institucional.

##### **I.2 - Objetivos Específicos:**

- I.2.1** - criar ações que visem, prioritariamente, à qualificação, à capacitação e ao aperfeiçoamento do trabalhador, para otimizar o seu desempenho nos vários cargos e funções;
- I.2.2** - despertar a cooperatividade entre os pares;
- I.2.3** - oportunizar ações educacionais nos níveis do ensino fundamental, médio, superior e da pós-graduação destinadas aos trabalhadores da UFJF como elemento motivacional para o crescimento pessoal e institucional;
- I.2.4** - identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento;
- I.2.5** - proporcionar ao servidor meios para a superação do processo de alienação no trabalho;
- I.2.6** – garantir programas de acompanhamento do servidor no período pré-aposentadoria;
- I.2.7** - capacitar o trabalhador para racionalizar o processo de trabalho;
- I.2.8** – promover a inter-relação entre os ambientes organizacionais;
- I.2.9** – estabelecer cooperação técnica entre as Instituições Públicas de Ensino e as de Pesquisa e entre elas e o MEC;
- I.2.10** - propiciar a inserção do servidor TAE na administração participativa, despertando o espírito empreendedor;
- I.2.11** – capacitar gerentes a fim de oferecer-lhes condições para melhor administrar seus colaboradores, motivando-os, incentivando-os no desenvolvimento de suas atividades;
- I.2.12** – fornecer subsídios aos gerentes para que possam descobrir e localizar as possíveis ilhas de prosperidade (pessoais e organizacionais) dentro da UFJF;
- I.2.13** – capacitar os gerentes para desenvolver habilidades gerenciais que os façam líderes, renovadores, planejadores, estrategistas e empreendedores;



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

## II - Estratégias:

Este programa deverá descrever, identificar e avaliar, basicamente, as seguintes situações:

- II. 1 – o nível de escolaridade dos trabalhadores da UFJF;
- II. 2 – as necessidades institucionais para a capacitação e educação formal;
- II. 3 – as potencialidades e talentos dos servidores TAE;
- II. 4 – os servidores interessados em concluir a educação básica no Programa de Educação para Jovens e Adultos da UFJF e
- II. 5 – as linhas de ação institucional.

## III - Metas:

O desenvolvimento do presente Programa dar-se-á em cinco momentos, sendo que os de número 1 e 2 subsidiarão o momento 3.

- **Momento 1 – até 27/10/2006 para:**
  - Conscientização da comunidade universitária e da importância institucional do Programa;
  - Coleta de dados;
  - Apuração dos dados coletados;
  - Análise dos dados e
  - Elaboração e apresentação do relatório.
- **Momento 2 – até 14/11/2006 para:**
  - análise das informações obtidas por ambientes organizacionais.
- **Momento 3 – até 01/12/2006 para:**
  - elaboração de propostas e relatório final, a partir da conclusão dos momentos anteriores e da negociação a ser feita em nível institucional.
- **Momento 4 – até 08/12/2006 para:**
  - interação entre as equipes de trabalho responsáveis pela elaboração dos respectivos Programas, visando a elaboração dos mesmos e a sua padronização.
- **Momento 5 – até 20/12/2006 para:**
  - encaminhamento do documento final ao Reitor, para análise e decisão do Conselho Superior (CONSU) da UFJF.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA  
*Pró-Reitoria de Recursos Humanos*

#### **IV – Linhas de Desenvolvimento:**

As ações de capacitação e desenvolvimento da UFJF deverão abranger as seguintes linhas de desenvolvimento:

**IV. 1 – 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 da UFJF.

**IV. 2 – 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.

**IV. 3 – Educação Formal:**

- Visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal.

**IV. 4 – 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.

**IV. 5 – Inter-relação entre ambientes:**

- Visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional.

**IV. 6 – Específica:**

- Visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

O detalhamento deste Programa será apresentado em documento próprio.