

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO
PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-
ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO
[PDIPCCTAE]**

Diretor-Geral

Miguel Badenes Prades Filho

Vice-Diretor

Carlos Artexes Simões

Diretor de Ensino

Maurício Saldanha Motta

Diretora de Pesquisa e Pós-Graduação

Lilian Martins da Motta Dias

Diretor de Produção e Extensão

Nilton da Costa Silva

Diretor de Administração e Planejamento

Fernando Neves Pereira

Diretora de Gestão Estratégica

Carmen Perrotta

Diretor da UnED Nova Iguaçu

Edílson Bezerra de Miranda

Diretor da UnED Maria da Graça

José Clemente Schwartz Neto

Comissão de Elaboração¹

Terezinha de Jesus Itaione Ribeiro Araújo

Belmiro Fernandes Pereira Filho

Bruno Varanda de Oliveira

Leila Orlando Vianna Pesah

Maria Lúcia Ayres D'Aquino

Rodrigo Mota Narcizo

Vânia Maria Soares Moreno

Colaboradores

Antônia Ferreira Elvas [DRH]

Cláudia Sodré [DRH]

Fernando Neves Pereira [DIRAP]

¹ Membros da comissão instituída pelo Diretor-Geral através da Portaria n.º 425, de 6 de setembro de 2006.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	04
I – INTRODUÇÃO	05
II – PRINCÍPIOS	08
III – CONCEITOS	09
IV – DIRETRIZES	11
V – PROPOSIÇÕES	12
VI – COMPETÊNCIAS	14
VII – ACOMPANHAMENTO E AVALIAÇÃO	15
VIII – DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES DE PESSOAL	16
VIII.1 – JUSTIFICATIVA	16
VIII.2 – OBJETIVOS	16
VIII.3.1 – OBJETIVO GERAL	16
VIII.3.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS	17
VIII.3 – PÚBLICO ALVO	17
VIII.4 – METODOLOGIA DE EXECUÇÃO	17
IX – AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO	19
IX.1 – CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA	19
IX.2 – JUSTIFICATIVA	19
IX.3 – DIRETRIZES	20
IX.4 – OBJETIVOS	20
IX.5 – PÚBLICO ALVO	21
IX.6 – METODOLOGIA DE EXECUÇÃO	21
X – CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES	22
X.1 – CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA E ÁREA DE CONHECIMENTO	22
X.2 – JUSTIFICATIVA	22
X.3 – PRINCÍPIOS NORTEADORES	23
X.4 – OBJETIVOS	24
X.4.1 – OBJETIVO GERAL	24
X.4.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS	24
X.5 – PÚBLICO-ALVO	25
X.6 – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA APERFEIÇOAMENTO E DESENVOLVIMENTO	26
X.6.1 – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA	27
X.6.2 – FORMAS DE DIVULGAÇÃO	27
X.6.3 – INSCRIÇÕES	27
X.6.4 – CORPO DOCENTE	27
X.6.5 – CONDIÇÕES GERAIS	28
X.6.6 – DESISTÊNCIAS	28
X.6.7 – CERTIFICAÇÕES	29
X.7 – PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL	29
X.7.1 – LINHAS DE AÇÃO	30
X.7.2 – CERTIFICAÇÃO	31
X.7.3 – OFERTA DE CAPACITAÇÃO	31
X.7.8 - RECURSOS	31
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32
LEGISLAÇÃO	32

APRESENTAÇÃO

O presente Plano de Desenvolvimento para os Integrantes da Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação (PDIPCCTAE) no âmbito desta Instituição Federal de Ensino foi elaborado atendendo às diretrizes definidas pelo Ministério da Educação, por meio do Decreto nº. 5.825, de 29/06/2006. Assim, a Direção-Geral assumirá a função de gerenciar e implantar o plano, no âmbito dos *campi* do CEFET/RJ, e oferecer as condições necessárias à institucionalização e a execução dos programas nele propostos.²

A elaboração do Plano envolveu servidores técnicos de diferentes áreas e unidades do CEFET/RJ (Direção-Geral, DRH, DIGES, DIAPE, PVSP e CODIR) e representa uma proposição democrática e agregadora, envolvendo o segmento técnico-administrativo da IFE como público alvo a ser contemplado com as diretrizes do desenvolvimento profissional proposto. Sua operacionalidade deverá fortalecer e ampliar o desempenho do CEFET/RJ, consubstanciando a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela instituição frente aos paradigmas de sua missão institucional.

Sua estrutura aborda o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação como um instrumento para a gestão de pessoas que atuam em cargos e atividades técnico-administrativas no CEFET/RJ. Focaliza a concepção, os princípios e as diretrizes que fundamentam o Plano de Carreira, bem como as propostas e linhas de ação para o Dimensionamento de Necessidades Institucionais de Pessoal, o Programa de Capacitação e o Programa de Avaliação de Desempenho.

Na primeira parte, este documento apresenta os Princípios, Diretrizes e Proposições que orientam os Programas definidos pela Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, e pelo Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006, para o desenvolvimento dos integrantes do Plano de Carreira. O Dimensionamento das Necessidades de Pessoal, Avaliação de Desempenho e Capacitação dos Servidores são apresentados a seguir, como partes integrantes deste Plano de Desenvolvimento, para que a gestão de pessoas se consolide em posição estratégica na concepção da Gestão da Instituição. Cada um dos Programas contextualiza as justificativas para sua implantação, descreve seus objetivos e apresenta a metodologia de execução.

² Decreto 5.825/06, art. 5, § 1º.

I – INTRODUÇÃO

Antes da década de 60, os servidores públicos civis, atuaram basicamente como serviços de apoio às atividades burocráticas, sem estarem estruturados organicamente. Em meados dos anos 60, através da Lei nº. 3.780, instituiu-se o Plano de Classificação de Cargos do Serviço Civil do Poder Executivo que contemplava as atividades médico-hospitalares e funções técnicas, como engenharia, arquitetura e contabilidade, dentre outras.

Entre 1970, até quase o final da década de 80, o trabalho técnico administrativo ficou restrito e somente vinculado às atividades-meio, como mero apoio às atividades acadêmicas. Somente em 1987, com a implantação do Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos (PUCRCE), instituiu-se, pela primeira vez, a carreira formal técnico-administrativa própria das Universidades, porém, ainda sem articulação com o planejamento e desenvolvimento da organização como um todo.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação é parte integrante do Plano de Desenvolvimento Institucional do CEFET/RJ. Previsto pelo Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006, observa os princípios e diretrizes da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE objetiva efetivar linhas de ações que qualifiquem e estimulem os servidores para o exercício do papel de agentes na formulação e execução dos objetivos e metas desta instituição, visando aprimorar os processos de trabalho, levando em consideração a natureza dinâmica e o cumprimento de sua função social. Dessa forma, constituindo-se em perspectiva funcional que tem como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos trabalhadores desta Instituição.

Fundamentado no princípio da valorização do trabalho humano, o modelo de organização e gestão do PCCTAE busca institucionalizar processos de desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação, bem como de avaliação de desempenho visando assegurar oportunidades de crescimento profissional e de afirmação social para os servidores técnico-administrativos.

A hierarquia dos cargos foi organizada a partir de critérios mais abrangentes, contemplando não apenas as exigências de escolaridade para o exercício das atividades, mas também outros requisitos e habilidades necessárias, tais como responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico, resultando em uma configuração mais definida das necessidades organizacionais.

A definição dos ambientes organizacionais - áreas específicas de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizadas a partir das necessidades institucionais - orienta a política de desenvolvimento de pessoal, indicando a inserção da carreira no desenvolvimento institucional³.

Em conseqüência, a adoção de uma nova carreira introduziu uma concepção dinâmica e abriu possibilidades de evolução, estabelecendo os institutos de progressão por capacitação e por mérito profissional⁴, que promovem o desenvolvimento do servidor, na perspectiva do planejamento estratégico da Instituição e do desenvolvimento organizacional do CEFET/RJ, no cumprimento de sua função social, de suas metas e de seus objetivos.

A implantação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº. 11.091, de 12 de Janeiro de 2005, ampliou as possibilidades de desenvolvimento profissional dos servidores integrantes do plano, e, por conseguinte, a sua inserção no desenvolvimento organizacional.

Nessa perspectiva, o desenvolvimento é entendido como “o crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento, avaliação institucional e de desempenho e da capacitação necessários ao cumprimento dos objetivos institucionais”. A partir deste conceito, foram definidos os princípios, as diretrizes e os conceitos gerais, decorrentes da citada Lei, como forma de nortear os procedimentos necessários a cada Instituição Federal de Ensino (IFE) para implantar seus planos. Além disso, ficaram expressas as condições, os critérios e as competências, nos vários níveis, tanto na esfera do poder executivo federal, quanto internamente em cada IFE, definidas pela área de gestão de pessoas do Ministério da Educação. Esse novo cenário fornece o suporte institucional

³ Decreto 5.824/06, anexos II e III.

⁴ Lei 11.091/05, art. 10, § 1º e 2º.

para a melhoria da qualidade do trabalho produzido no interior de cada organização, principalmente no segmento técnico-administrativo.

Diante do exposto, para gerir sua força de trabalho de acordo com o que é legalmente definido o CEFET/RJ possui no seu Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), o seguinte objetivo: “estruturar e implantar políticas de desenvolvimento e fixação do corpo docente e técnico” (CEFET/RJ, 2005, p.36). A fim de alcançar este objetivo são eleitas como estratégias “adotar um sistema integrado de gerenciamento de pessoal, estabelecer plano de capacitação de pessoal e reconhecer o esforço individual para o alcance dos objetivos institucionais.” (*ibidem*, p.36-37).

Seguindo as orientações gerais que regulamentam a Lei do PCCTAE e em consonância como o PDI da instituição, elaborou-se este Plano, que visa implantar ações para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos em educação, seu público alvo, contemplando as áreas de dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas, avaliação de desempenho e capacitação⁵.

⁵ Decreto 5.825/06, art. 5, incisos I, II e III.

II – PRINCÍPIOS

Os princípios deste Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativo em Educação estão estabelecidos no art. 3º, da Lei 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e art. 2º, do Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006:

- Natureza do processo educativo, função social e objetivos 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;
- Oportunidades 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;
- Adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

III - CONCEITOS

Os conceitos deste Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estão estabelecidos no Guia de Procedimentos para o Enquadramento⁶ e serão gradativamente implantados neste Centro:

➤ **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;

➤ **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;

⁶ Decreto 5.825/06, art. 3.

- **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;
- **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.

IV – DIRETRIZES

A elaboração e execução dos Programas que compõem o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação estarão respaldadas por algumas diretrizes consideradas prioritárias:

A função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE, de acordo com a missão institucional.

A apropriação e aprimoramento do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos do planejamento institucional, em face do seu papel estratégico no CEFET/RJ, devendo ser, esses processos transformados em conhecimento coletivo e do domínio público.

➤ **A melhoria da qualidade na prestação de serviços** – 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.

➤ **A Integração Interambientes** – a integração entre os ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento⁷.

➤ **Co-gestão de pessoas** – a administração de pessoal como atividade a ser realizada pelo Departamento de Recursos Humanos com o auxílio, se necessário, das demais unidades da Administração do CEFET/RJ.

⁷ Decreto 5.824/06, anexos II e III.

V – PROPOSIÇÕES

Para proporcionar o desenvolvimento dos integrantes da carreira dos técnico-administrativos, o CEFET/RJ, atendendo ao disposto na legislação, propõe a implantação das ações descritas a seguir:

1 – Dimensionar a força de trabalho considerando:

- Identificação da força de trabalho da instituição e sua composição, incluindo todos os vínculos: pessoal efetivo, pessoal terceirizado, bolsistas, entre outros;
- Descrição das atividades dos setores, formais e informais, relacionando-as aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- Descrição das condições tecnológicas e de trabalho, a composição etária e de saúde ocupacional;
- Identificação dos processos de trabalho, indicando as necessidades de sua racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- Indicação de necessidades de abertura de vagas para concursos públicos a fim de atender as necessidades institucionais.

2 – Adotar um Sistema de Gestão do Desempenho Humano, que contribua para:

- Promoção do desenvolvimento institucional, a política de gestão de pessoas e a qualificação dos serviços prestados à comunidade.
- Estimulo ao trabalho coletivo, visando à ampliação do nível de participação no planejamento institucional;
- Instalação de condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho, visando à eficiência e eficácia dos serviços prestados;
- Verificação dos aspectos que facilitam o trabalho, visando seu melhor aproveitamento; e dos aspectos que dificultam o desempenho, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual, orientado para a superação das dificuldades nas condições funcionais;
- Aferição do mérito para progressão por mérito profissional.

- 3 – Promover um programa de capacitação dos servidores que proporcione:
- Identificação das necessidades de capacitação, conforme objetivo institucional, visando à qualificação do servidor;
 - Desenvolvimento integrado do servidor proporcionando pensamento crítico acerca do papel da instituição e do seu papel enquanto profissional cidadão;
 - Capacitação para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
 - Superação do processo de alienação no trabalho pelo trabalhador, proporcionando maior integração com as atividades desenvolvidas.

VI – COMPETÊNCIAS

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação deste Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE são de responsabilidade do dirigente máximo do CEFET/RJ, juntamente com as chefias de unidades acadêmicas e administrativas e em conjunto com o Departamento de Recursos Humanos⁸. Estes deverão assumir em co-responsabilidade o gerenciamento dos seus programas sendo acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão (CIS)⁹, sob a orientação da Comissão Nacional de Supervisão.

⁸ Portaria n.º 425 de 06/07/2006, art. 1, § 2º.

⁹ Comissão instituída pela Portaria n.º 313, de 26/08/2006.

VII - 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 das Políticas de Pessoal.

O Departamento de Recursos Humanos (DRH) deverá adotar, dentre outros parâmetros, este plano como elemento obrigatório de avaliação 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.

Além disso, o presente instrumento e sua execução será alvo de permanente análise por parte da Comissão Interna de Supervisão (CIS), comissão constituída para tal fim.

VIII – PROGRAMA DE DIMENSIONAMENTO DAS NECESSIDADES DE PESSOAL

VIII.1 – JUSTIFICATIVA

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e Alocação de Vagas atende ao Decreto nº. 5.825, de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para a elaboração do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, contemplando o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, mediante a análise do quadro de pessoal; entendimento da estrutura organizacional da IFE e suas competências; a análise dos processos e condições de trabalho; a composição etária e de saúde ocupacional e as condições tecnológicas da IFE.

A análise da situação do quadro dos servidores Técnico-Administrativos será relevante para o planejamento de ações para a área de gestão de pessoas no CEFET/RJ. Ele deve apontar as necessidades institucionais de pessoal e contribuir na definição de critérios para distribuição de vagas.

Nesse sentido, o Programa será norteado pelos seguintes critérios:

- Descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais;
- Descrever as condições tecnológicas e de trabalho, a composição etária e de saúde;
- Analisar processos de trabalho, apontando as necessidades de melhoria;
- Identificar a real necessidade de força de trabalho;

VIII.2 – OBJETIVOS

VIII.2.1 – OBJETIVO GERAL

Possibilitar através da quantificação do número de servidores Técnico-Administrativos as qualificações necessárias para o funcionamento adequado das unidades técnicas e administrativas, de acordo com os processos de trabalho e atividades a serem mantidas e ou desenvolvidas.

VIII.2.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analisar quadro de pessoal;
- Compreender a estrutura organizacional e suas competências;
- Descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho.
 - Descrever as condições tecnológicas e de trabalho existentes na Instituição.
 - Analisar processos e condições de trabalho nos ambientes funcionais, com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
 - Verificar condições tecnológicas na operacionalidade das funções exercidas;
 - Levantar composição etária e de saúde ocupacional dos servidores;
 - Definir os quantitativos ideais para as diversas áreas;
 - Identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.
 - Comparar a força de trabalho existente com a necessidade identificada, de forma a propor ajustes.
 - Identificar a forma de planejamento, avaliação e o nível de capacitação da força de trabalho desta instituição.

VIII.3 – PÚBLICO ALVO

Em conformidade com as propostas do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, o Programa terá como público alvo os servidores Técnico-Administrativos ocupantes de cargos efetivos.

VIII.4 – METODOLOGIA DE EXECUÇÃO

O Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal no CEFET/RJ será coordenado pelo Departamento de Recursos Humanos e efetivado mediante o fortalecimento de sua estrutura, através do suprimento de equipamentos e de pessoas.

Para sua execução poderá ser necessário o estabelecimento de parcerias com outros setores do CEFET/RJ.

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal deve determinar também composição etária, a estimativa de aposentadoria, a saúde ocupacional do conjunto de servidores, o nível de conhecimento e de capacitação dos trabalhadores, a forma de organização e os processos de trabalho nos variados ambientes organizacionais do CEFET/RJ.

O Programa prevê as seguintes etapas:

1ª Etapa

1 - Levantamento quantitativo e do quadro atual dos servidores Técnico-Administrativos por cargo e ambientes organizacionais.

2 - Emissões de relatório da análise preliminar (diagnóstico).

2ª Etapa

O levantamento obtido na 1ª Etapa permitirá avaliar:

➤ **Quantos somos?** Estabelecimento do quantitativo de pessoal por unidade e subunidade de locação.

➤ **O que somos?** Levantamento do perfil profissional, escolaridade, especialidades, cargo e funções desempenhadas pelos servidores.

IX – PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

IX.1 – CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA

O programa será efetivado através da implantação de um sistema de gestão do desempenho humano, que consiste num processo contínuo e sistemático de descrição, análise e avaliação das atividades técnicas e administrativas desenvolvidas por servidores técnico-administrativos.

IX.2 – JUSTIFICATIVA

O desenvolvimento de políticas de ação por parte de uma organização deve necessariamente ser sustentado por um contingente de recursos humanos que lhe possibilite, não apenas condições de operacionalização, mas ainda, a flexibilidade capaz de fazer face às rápidas transformações tecnológicas, políticas e sócio-econômicas que ocorrem.

Tal contingente de recursos humanos deve ainda ser administrado através de uma estrutura que garanta a cada um dos segmentos da organização o atendimento às necessidades não apenas quantitativas, mas, sobretudo, qualitativas.

Dentro de tal perspectiva, é clara a necessidade de uma administração de pessoas que não se limite apenas às atribuições de caráter burocrático, mas envolvida com o planejamento e gerenciamento de recursos humanos, de forma articulada com o planejamento global da instituição.

O estabelecimento de uma política de RH sistêmica e dinâmica, que oriente o desenvolvimento de Recursos Humanos, baseia-se em uma política de investimento e na permanente análise do trabalho e de suas formas de organização no interior da instituição. Avaliação e acompanhamento são, pois, elementos integrantes essenciais da política de Recursos Humanos, devendo ser desenvolvidas de forma integrada por toda a instituição. É através da avaliação de desempenho, articulada à análise das tarefas e à revisão das rotinas, que as necessidades de educação e atualização dos conhecimentos, em todas as modalidades, serão identificadas, permitindo a realização dos objetivos institucionais. A política de avaliação é fator de transformação das práticas cotidianas, com base nas formas de organização do trabalho.

Considerando-se a obrigatoriedade legal da aplicação da Avaliação de Desempenho, em virtude da vigência da Lei nº. 11.091, de 12 de janeiro de 2005, que

institui o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação e suas formas de desenvolvimento, sendo a progressão por mérito profissional uma delas, toma-se o sistema, em princípio, como uma ferramenta administrativa auxiliar para o gerenciamento organizacional em seus diversos níveis: estratégico, tático e operacional.

Entende-se que a avaliação de desempenho nas organizações é um processo complexo que requer o conhecimento abrangente do conjunto de todas as variáveis envolvidas na sua implantação, a tomada de consciência dos atores, a atenção à subjetividade presente no processo avaliativo e sua retro-alimentação.

IX.3 – DIRETRIZES

O Programa de Avaliação de Desempenho como processo pedagógico e participativo deverá abranger de forma integrada, a avaliação das:

Ações da Instituição:

- Condições de trabalho;
- Atividades individuais;

Os resultados do processo de avaliação de desempenho devem buscar a melhoria da capacidade produtiva dos atores envolvidos e do desempenho dos locais de trabalho.

Os instrumentos a serem utilizados nas Unidades/Órgãos serão estruturados respeitando a objetividade, legitimidade e publicidade adequando-se aos objetivos e métodos definidos no Decreto nº. 5.825/2006.

Os dados e registros obtidos neste Programa devem servir como indicadores nas ações sistemáticas relativas à força de trabalho, tais como promoção de treinamento, qualificação do trabalhador.

IX.4 – OBJETIVOS

O processo de avaliação de desempenho, visto como um sistema de informações gerenciais, além de instrumento para a gestão dos recursos humanos, deverá:

- Aferir o mérito para progressão dos servidores técnico-administrativo da Instituição, através da aplicação dos instrumentais de avaliação para os diferentes níveis de servidores.
- Efetivar as progressões por mérito profissional com base nos resultados objetivos dos desempenhos dos servidores;
- Propiciar condições para a melhoria dos processos de trabalho;
- Promover a reflexão do servidor quanto a sua responsabilidade nos resultados do planejamento da Unidade/Órgão no qual desempenha suas atividades.

IX.5 – PÚBLICO ALVO

A aplicação da avaliação de desempenho abrangerá todos os servidores Técnico-Administrativos em educação, ocupantes ou não de função gerencial.

IX.6 – METODOLOGIA DE EXECUÇÃO

A avaliação de desempenho dos servidores utilizará as modalidades de auto-avaliação e avaliação dos servidores pela chefia imediata, a partir da caracterização dos níveis de atuação e seu envolvimento nas diferentes atividades administrativas e técnicas existentes na instituição.

A operacionalização do processo de avaliação de desempenho será conduzida pelo DRH, que é o órgão responsável pela elaboração dos instrumentos de avaliação. Estes instrumentos conterão itens indicadores de desempenho relacionados ao trabalho dos servidores diferenciados segundo suas competências. Tais instrumentos serão elaborados de forma a possibilitar uma avaliação qualitativa dos diferentes aspectos presentes nas atividades desenvolvidas pelos servidores da instituição. Com o intuito de realizar uma avaliação mais participativa, haverá a possibilidade – em caso de discordância do servidor com os resultados das avaliações – de uma nova avaliação a ser realizada por uma comissão, constituída por 02 (dois) de seus pares, encaminhada ao DRH, sob a forma de recurso.

As avaliações de desempenho terão a periodicidade de 12 (doze) meses, e os seus resultados serão considerados para fins de progressão por mérito profissional.

X – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DOS SERVIDORES

X.1 – CARACTERIZAÇÃO DO PROGRAMA E ÁREA DE CONHECIMENTO

O Programa de Capacitação caracteriza-se por ser um somatório de ações voltadas para o desenvolvimento institucional através de investimento educacional nos servidores do CEFET/RJ, seguindo as diretrizes da Lei no 11.091/2005.

Como áreas de conhecimento previstas para o programa, enquadra-se a capacitação profissional, com cursos - em sua maioria de curta duração - voltados para a melhoria dos processos de trabalho dos diversos segmentos do CEFET/RJ. Além disso, o programa prevê a realização de cursos de qualificação, que são as ações de educação formal, incluindo o ensino fundamental, ensino médio, graduação, pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*.

O Programa poderá ser planejado e executado na forma de subprogramas que incluem cursos presenciais e/ou à distância, bem como em módulos.

X.2 – JUSTIFICATIVA

A melhoria da educação nos níveis Médio, Técnico e Superior é a meta a ser alcançada pelas instituições federais de ensino. Para que isso seja possível o Governo Federal tem investido sistematicamente em mecanismos de avaliação (como o Exame Nacional do Ensino Médio [ENEM] e o Sistema Nacional de Avaliação do Ensino Superior [SINAES]) e apontando diretrizes de desenvolvimento para a gestão de pessoas, como a Lei no 11.091/2005, que institui o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos em Educação PCCTAE.

Para que uma instituição se aperfeiçoe é necessário investir no contingente humano através de uma política de gestão que privilegie o encontro dos interesses institucionais com os anseios pessoais dos seus servidores. O programa surge então para atender a necessidade de profissionalização da gestão e dos processos de trabalho no CEFET/RJ e também como forma de permitir aos servidores o crescimento na carreira e o desenvolvimento pessoal. Espera-se, com isso, uma instituição mais ágil, dinâmica, com profissionais envolvidos e atuantes, cientes que seus esforços

trazem frutos pessoais e, sobretudo, promovem o cumprimento da missão do CEFET/RJ perante o estado do Rio de Janeiro.

Como centro produtor e disseminador de saberes, o CEFET/RJ também não pode se furtar ante a responsabilidade de proporcionar ao seu corpo técnico-administrativo a possibilidade de ter acesso ao conhecimento em seus diversos graus, especificidades e níveis educacionais.

O Programa de Capacitação visa atender às necessidades profissionais específicas de um trabalhador em instituição de ensino do Setor Público, promovendo o desenvolvimento de habilidades necessárias ao desempenho profissional e de valores e atitudes focadas no crescimento integral do servidor como agente co-responsável pelo processo de transformação e qualificação institucional, tornando-o apto para o exercício de suas funções de forma articulada com a função social do CEFET/RJ.

X.3 – PRINCÍPIOS NORTEADORES

Dentre os princípios norteadores que regem esse Programa de Capacitação, focaliza-se como referência a compreensão de alguns conceitos que são considerados importantes para que se estabeleça uma Política de Desenvolvimento de Pessoal a ser implantada por uma instituição pública. O termo **capacitação** é compreendido como sendo 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”. Esse processo inclui ações de Aperfeiçoamento, Desenvolvimento e de Qualificação.

Define-se como **Aperfeiçoamento** o processo baseado em experiência ou em ações de ensino-aprendizagem não-formal, através do qual o ocupante da carreira aprofunda, completa ou conduz sua formação profissional inicial, atualiza seus conhecimentos e se torna apto a lidar com as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas relacionadas diretamente às atividades que exerce.

O conceito de **Desenvolvimento** refere-se ao crescimento do servidor enquanto sujeito no processo de trabalho e na carreira, através da participação no planejamento,

avaliação institucional e de desempenho e da capacitação necessárias ao cumprimento dos objetivos institucionais.

Já a **Qualificação** é o processo baseado na experiência ou em ações de ensino-aprendizagem, por meio da educação formal, através do qual o ocupante da carreira adquire conhecimentos e habilidades que excedem às requeridas para as atividades em que está em exercício, tendo em vista o planejamento institucional e o seu desenvolvimento na carreira.

Na seqüência desse raciocínio integra-se a **Gestão por Competência** que é a gestão da capacitação orientada para o desenvolvimento do conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho das funções dos servidores, visando ao alcance dos objetivos da instituição. Nessa perspectiva, são considerados eventos de capacitação os cursos presenciais e à distância, tanto formais quanto não-formais, a aprendizagem em serviço, grupos formais de estudos, intercâmbios, estágios, seminários e congressos, que contribuam para o desenvolvimento do servidor e que atendam aos interesses da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

X.4 – OBJETIVOS

X.4.1 – OBJETIVO GERAL

Promover o desenvolvimento, aperfeiçoamento e qualificação dos servidores do CEFET/RJ, em consonância com o Plano de Cargo da Carreira dos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE) e o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI).

X.4.2 – OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir para o desenvolvimento integral do servidor, propiciando o pensamento crítico acerca do papel da Instituição e do seu papel enquanto profissional e cidadão;
- Promover ações de capacitação profissional;

- Oportunizar ações educacionais nos níveis de alfabetização, ensino fundamental, médio, graduação e de pós-graduação *lato* e *stricto sensu* no CEFET/RJ ou através de convênios com instituições parceiras, destinados aos servidores técnico-administrativos no CEFET-RJ ou através de instituições parceiras, sem qualquer ônus para as partes;
 - Potencializar o componente da qualificação como elemento motivacional para a progressão na carreira, o desenvolvimento pessoal e institucional;
 - Identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento, com base nos relatórios emitidos pelas chefias imediatas em consonância com as diretorias sistêmicas correspondentes;
 - Capacitar para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Instituição;
 - Proporcionar ao servidor meios para a superação do processo de alienação no trabalho;
 - Capacitar o servidor do CEFET/RJ para o desenvolvimento de ações de gestão pública.

X.5 – PÚBLICO-ALVO

O Programa visa atender, às necessidades de capacitação dos servidores técnico-administrativos e gestores do CEFET/RJ.

Para facilitar a execução dessas linhas de desenvolvimento, tem-se como proposta de trabalho a divisão do Programa de Capacitação em duas linhas de planejamento que incluem as ações de ensino não-formal (aperfeiçoamento e desenvolvimento) e as ações de ensino no âmbito da educação formal (qualificação e educação profissional) que serão apresentados a seguir.

X.6. – PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PARA APERFEIÇOAMENTO E DESENVOLVIMENTO

Entende-se por aperfeiçoamento o processo de aprendizagem baseado em ações de ensino-aprendizagem não-formal, através do qual o servidor atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa sua formação profissional com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas.

Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas no Programa de Capacitação da Instituição, que serão elaboradas a partir do levantamento de necessidades realizado pelo Órgão de gestão de pessoas e ou indicados pelos servidores da instituição. Nem toda ação de capacitação se reverterá em progressão funcional, contudo, é considerada como iniciativa pessoal do servidor, importante para melhoria de seu desempenho profissional.

Toda ação de capacitação não formal estará sujeita a aprovação da chefia imediata do servidor e da diretoria sistêmica correspondente à área específica do solicitante, bem como ao interesse da administração. A liberação do servidor estará condicionada à disponibilidade orçamentária destinada a cada uma das diretorias sistêmicas.

As ações de capacitação formal a serem oferecidas aos servidores técnico-administrativos, de forma gratuita, poderão ser realizadas no CEFET/RJ e/ou em instituições de ensino conveniadas, sem qualquer ônus para as partes.

Ações que capacitam:

➤ **Cursos modulares** – planejados para atender as demandas de capacitação oriundas dos diversos ambientes organizacionais, mas que devido às suas características não concedem progressão funcional por capacitação.

➤ **Cursos específicos** – não-formais que atendem às exigências básicas do ambiente organizacional do cargo.

➤ **Eventos** – ações de capacitação que envolvem a participação de servidores em seminários, simpósios, jornadas, semanas científicas, congressos, encontros, oficinas, palestras, workshops, estágios profissionais, grupos de estudos, atuação como instrutor/monitor no Programa de Capacitação, cooperação técnica,

grupos de trabalho, participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal, participação em projetos institucionais e acadêmicos, aprendizagem em serviço, produção técnica e/ou científica reconhecida, bem como em qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos.

X.6.1 – COORDENAÇÃO DO PROGRAMA

O Programa de Capacitação dos Servidores terá sua gestão implantada gradativamente pelo Departamento de Recursos Humanos (DRH) e, quando necessário for, com a participação das diretorias do CEFET/RJ no planejamento e execução deste Programa.

Caberá à coordenação do Programa, como base no levantamento das ações de capacitação necessárias, providenciar o atendimento às demandas institucionais observadas, bem como participar da definição dos parâmetros básicos destas ações e das estratégias para a sua implantação.

X. 6.2 – FORMAS DE DIVULGAÇÃO

A divulgação dos cursos e eventos será feita através dos informes institucionais.

X.6.3 – INSCRIÇÕES

As inscrições deverão ser feitas pelo próprio servidor nos locais de cada curso, e no caso de inscrição para cursos de capacitação não formal que demandem de recurso orçamentário, o servidor deverá preencher formulário específico do CEFET/RJ, para solicitação de inscrição em eventos, segundo as normas estabelecidas pela instituição.

X.6.4 – CORPO DOCENTE

Poderão atuar como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação os servidores docentes e técnico-administrativos do CEFET/RJ, dentro de suas áreas de

atuação e/ou formação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais, sem prejuízo do cumprimento das tarefas inerentes ao cargo. Também poderão atuar como instrutores outros profissionais vinculados a outras Instituições Federais de Ensino (IFE) ou, ainda, instituições privadas conveniadas.

X.6.5 – CONDIÇÕES GERAIS

- Ser servidor técnico-administrativo;
- Possuir escolaridade compatível com o curso pleiteado;
- Exercer cargo, função ou atividade que tenha correlação com o curso pleiteado.

A definição dos participantes do Programa de Capacitação deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo que envolva as chefias e os trabalhadores garantindo a igualdade de oportunidade no acesso ao Programa, observando os objetivos e metas institucionais de cada setor como um todo e, ainda, os resultados dos processos de avaliação.

A participação dos servidores técnico-administrativos no Programa de Capacitação poderá implicar afastamento total ou parcial do trabalho de acordo com o interesse institucional, sendo assegurada a remuneração integral e todos os demais direitos, inclusive o cômputo de tempo de serviço, conforme as condições estipuladas pela Resolução n.º 11, de 9 de junho de 2000, do Conselho Diretor do CEFET/RJ.

X.6.6 – DESISTÊNCIAS

O servidor inscrito em qualquer curso ou seminário que se achar impossibilitado de participar do mesmo deverá comunicar à respectiva chefia, a qual informará o fato ao Departamento de Recursos Humanos. Tal procedimento faz-se necessário para que sejam racionalizados os recursos financeiros e atendida a demanda de outras unidades.

X.6.7 – CERTIFICAÇÕES

A emissão dos certificados de conclusão dos cursos será de responsabilidade das IFES ou das instituições privadas conveniadas com o CEFET/RJ, promotoras dos cursos.

X.7 – PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO E EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

A qualificação é o 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 seu desenvolvimento na carreira.

Os cursos de educação formal visam atender as necessidades de ensino fundamental, médio, graduação e de pós-graduação *lato* e *stricto sensu* dos servidores técnico-administrativos e gestores do CEFET/RJ, com a finalidade de promover a melhoria da gestão e desenvolver os servidores na carreira, focando a missão institucional e o papel do CEFET/RJ como instituição de ensino médio, técnico e superior.

A educação básica poderá ser realizada através de cursos promovidos pelo CEFET/RJ, de suas Unidades de Ensino ou de parcerias realizadas com as Secretarias de Educação Municipais ou do Estado.

A educação formal dos servidores na graduação será incentivada pelo CEFET/RJ, sendo promovida pela direção da instituição e das demais IFES, objetivando garantir o acesso em cursos nas modalidades presencial e a distância. Deverá o CEFET/RJ, através de processo seletivo diferenciado e normatizado pela própria instituição, promover o acesso dos servidores técnico-administrativos aos cursos de graduação.

Os Programas de Pós-Graduação no CEFET/RJ deverão através de processo seletivo diferenciado e normatizado pela própria instituição propiciar o acesso dos servidores técnico-administrativo aos seus cursos. A certificação dos cursos de pós-graduação seguirá os trâmites estabelecidos na legislação interna do CEFET/RJ.

Cursos de educação formal realizados pelos servidores técnico-administrativos em outras instituições de ensino serão utilizados para o fim de incentivo à qualificação,

desde que as Instituições promotoras sejam reconhecidas pelo Ministério da Educação.

X.7.1. LINHAS DE AÇÃO

➤ **Educação de jovens e adultos** – Tem a finalidade de promover a educação formal de servidores na alfabetização, ensino fundamental, ensino médio e ensino técnico profissionalizante. Os cursos componentes do programa poderão variar de acordo com a demanda ou extinguirem-se, uma vez cumprida sua finalidade.

➤ **Graduação** – Tem a finalidade de promover cursos na modalidade de graduação de acordo com a necessidade de melhoria da gestão e desenvolvimento dos servidores na carreira, com foco na missão institucional e no papel do CEFET/RJ como instituição de ensino médio, técnico e graduação e pós-graduação. Os cursos serão oferecidos de acordo com a demanda diagnosticada e terão como foco o aprimoramento profissional. O ingresso se dará por processo seletivo específico normatizado pela instituição e destinado aos servidores técnico-administrativo.

➤ **Pós-graduação *lato sensu*** – Tem a finalidade de promover cursos na modalidade de especialização de acordo com a necessidade de melhoria da gestão e desenvolvimento dos servidores que já possuem graduação, com foco na missão institucional e no papel do CEFET/RJ como instituição de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação. Da mesma forma que a graduação, os cursos serão oferecidos de acordo com a demanda diagnosticada e terão como foco o aprimoramento profissional. O ingresso se dará por processo seletivo específico normatizado pela instituição e destinado aos servidores técnico-administrativo.

➤ **Pós-graduação *stricto sensu*** – Tem a finalidade de promover cursos na modalidade de mestrado e doutorado de acordo com a necessidade de melhoria da gestão e desenvolvimento dos servidores na carreira, com foco na missão institucional e no papel do CEFET/RJ como instituição de ensino médio, técnico, graduação e pós-graduação. Os cursos serão oferecidos de acordo com a demanda diagnosticada e terão como foco o aprimoramento profissional. O ingresso se dará por processo seletivo específico normatizado pela instituição e destinado aos servidores técnico-administrativo.

X.7.2 – CERTIFICAÇÃO

A certificação seguirá o trâmite estabelecido na legislação interna do CEFET/RJ para cursos de graduação e pós-graduação.

X.7.3 – OFERTA DE CAPACITAÇÃO

O Programa de Capacitação será executado, anualmente, pelo Órgão de gestão de pessoas desta instituição através da oferta de cursos e eventos para os quais poderão ser feitas parcerias com as Unidades de Ensino e Órgãos desta Instituição, escolas de governo, instituições públicas das três esferas de governo, empresas, fundações e entidades privadas, organizações não-governamentais nacionais e internacionais.

X.7.4 – RECURSOS

Será destinada à execução deste Programa uma rubrica anual específica no orçamento do CEFET/RJ, além de recursos financeiros adicionais constituídos via captação junto aos setores públicos e privados, quando possível.

A capacitação ofertada à força de trabalho vinculada a fundações e empresas prestadoras de serviços será custeada, obrigatoriamente, através de recursos financeiros procedentes dessas, previstos nos contratos firmados com o CEFET/RJ.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CEFET/RJ, Centro Federal de Educação Tecnológica Celso Suckow da Fonseca. (2005) Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI 2005/2009. Rio de Janeiro: CEFET/RJ.

UFBA, Universidade Federal da Bahia. (2006) Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em < <http://www.ufba.br>> Acesso em 13 de setembro de 2006.

UFRN, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. (2006) Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em < <http://www.ufrn.br>> Acesso em 13 de setembro de 2006.

UNIR, Universidade Federal de Rondônia. (2006) Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Disponível em < <http://www.unir.br>> Acesso em 13 de setembro de 2006.

MEC, Ministério da Educação (2005). Guia de Procedimentos para o Enquadramento do Plano de Carreiras dos Cargos Técnico-Administrativos das Instituições Federais de Ensino. Disponível em < <http://www.mec.gov.br> > Acesso em 13 de setembro de 2006.

LEGISLAÇÃO

Lei n.º 9.394, de 20 de dezembro de 1996 - Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional.

Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005 - Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e da outras providências.

Decreto n.º 5.824, de 29 de junho de 2006 – Estabelece os procedimentos para a concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Decreto n.º 5.825, de 30 de junho de 2006 – Estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei n.º 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

Resolução n.º 11, de 9 de junho de 2000, do Conselho Diretor do CEFET/RJ – Aprova a criação do Sistema de Educação/Capacitação do Servidor Técnico-Administrativo do CEFET/RJ, estabelecendo normas e critérios para o seu funcionamento.

Resolução n.º 085, de 18 de novembro de 1994, do Conselho Diretor do CEFET/RJ – Aprova a criação do Sistema de Avaliação de Desempenho, com base na aplicação simultânea, periódica e sistemática de dois instrumentais: o de auto-avaliação do servidor e o de avaliação pela chefia imediata.