

---

## Legislação

---

Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006

Professor Mateus Silveira





## DECRETO Nº 5.825, DE 29 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 nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto no § 2º do art. 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005,

DECRETA:

**Art. 1º** Ficam estabelecidas as diretrizes para a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, em cada Instituição Federal de Ensino – IFE vinculada ao Ministério da Educação.

**Art. 2º** A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação observará os princípios e diretrizes estabelecidos no art. 3º da Lei nº 11.091, de 2005, e ainda:

**I** – cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;

**II** – 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

**III** – adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

**Art. 3º** Para os efeitos deste Decreto, aplicam-se os seguintes conceitos:

**I** – 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;

**II** – capacitação: processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

**III** – educação formal: educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;

**IV** – aperfeiçoamento: processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor, com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades, tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;

**V** – qualificação: processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades, tendo em vista o pla-

nejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;

**VI** – desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

**VII** – 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;

**VIII** – dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;

**IX** – 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;

**X** – matriz de alocação de cargos: conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;

**XI** – força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

**XII** – equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

**XIII** – ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e

**XIV** – processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais.

**Art. 4º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

**I** – a função estratégica do ocupante da carreira dentro da IFE;

**II** – a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

**III** – o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;

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

**V** – a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;

**VI** – a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades da administração das IFE;

**VII** – a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;

**VIII** – as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;

**IX** – a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e

**X** – a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

**Art. 5º** O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no art. 24 da Lei nº11.091, de 2005, e deverá contemplar:

**I** – dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;

**II** – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e

**III** – Programa de Avaliação de Desempenho.

**§ 1º** As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação são de responsabilidade do dirigente máximo da IFE e das chefias de unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas.

**§ 2º** A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

**§ 3º** Em cada IFE, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091, de 2005.

**Art. 6º** O dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, objetivando estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas, dar-se-á mediante:

**I** – a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;

**II** – a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;

**III** – a análise dos processos e condições de trabalho; e

**IV** – as condições tecnológicas da IFE.

**Parágrafo único.** Para o cumprimento do estabelecido no caput, deverão ser adotadas as seguintes ações:

**I** – identificação da força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;

**II** – descrição das atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;

**III** – descrição das condições tecnológicas e de trabalho;

**IV** – identificação da forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;

**V** – análise dos processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;

**VI** – identificação da necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;

**VII** – aplicação da matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;

**VIII** – comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;

**IX** – remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e

**X** – identificação da necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

**Art. 7º** O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento terá por objetivo:

**I** – contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;

**II** – capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e

**III** – capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE.

**Parágrafo único.** O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

**I** – 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;

**II** – formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;

**III** – educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

**IV** – gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;

**V** – inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

**VI** – específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

**Art. 8º** O Programa de Avaliação de Desempenho terá por objetivo promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

**§ 1º** O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

**I** – fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;

**II** – propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;

**III** – identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;

**IV** – subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e

**V** – aferir o mérito para progressão.

**§ 2º** O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

**I** – das ações da IFE;

**II** – das atividades das equipes de trabalho;

**III** – das condições de trabalho; e

**IV** – das atividades individuais, inclusive as das chefias.

**§ 3º** Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos neste Decreto.

**Art. 9º** A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da IFE.

**Art. 10.** Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários, conforme estabelecido no parágrafo único.

**Parágrafo único.** Caberá à IFE organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

**Art. 11.** Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 29 de junho de 2006; 1850 da Independência e 1180 da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Fernando Haddad

Paulo Bernardo Silva

