

UNIVERSIDADE DO PARANÁ

**PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL UFPR 2012-2016**

Anexo PDIC

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO
DOS INTEGRANTES DA CARREIRA
DO PCCTAE**



FÓRUM PDI
UFPR 2012-2016
Plano de Desenvolvimento Institucional



**PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL
UFPR 2012 - 2016**

ANEXO PDIC, conforme pg. 38 do PDI

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO
DOS INTEGRANTES
DA CARREIRA DO PCCTAE**

Universidade Federal do Paraná

EQUIPE DE APOIO “FÓRUM PDI 2012-2016”:

Servidores Técnico-Administrativos da Coordenadoria de
Planejamento Institucional da PROPLAN

Ac. Francine Ballin - estagiária Relações Públicas

Ac. Talitha Matsuda Taveira- estagiária Design Gráfico

Prof. Paulo de Tarso Chaves - coordenação

SUMÁRIO

1. Introdução.....	5
2. Princípios e Diretrizes.....	6
3. Conceitos.....	7
4. Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE.....	9
4.1 Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas.....	11
4.2 Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.....	15
4.3 Programa de Avaliação de Desempenho.....	19
5. Créditos.....	22



FÓRUM PDI
UFPR 2012-2016
Plano de Desenvolvimento Institucional

1. INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira visa atender às Leis 11.091, de 12/01/2005 e 11.233, de 22/12/2005, as diretrizes gerais estabelecidas no Decreto 5.825, de 29/06/2006 e na Portaria nº 09/06/2006 do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional Supervisora. O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho, deve estar orientado pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder à necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores.

O desenvolvimento na carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos servidores. O PDIC traz em seu bojo três Programas: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da UFPR; Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e Programa de Avaliação de Desempenho, conforme previsto no artigo 24 da Lei 11.091, de 12/01/2005 e no artigo 5º do Decreto 5.825, de 29/06/2006.

2. PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Os princípios e Diretrizes do PDIC são:

- natureza do processo educativo, função social e objetivo do Sistema Federal de Ensino;
- dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- qualidade do processo de trabalho;
- reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;
- co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e
- adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

3. 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 planejamento 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;
- XII. Ocupante da carreira:** servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- XIV. Processo de trabalho:** conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais; e
- XV. Cooperação Técnica:** instrumento pelo qual as Instituições entre si e com o Ministério da Educação, poderão atuar de forma sistêmica e integrada, prestando colaboração técnica através de seus servidores.

4. Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE

Objetivos

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder a necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores.

O desenvolvimento na carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos servidores.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE, vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, será integrado pelos seguintes programas, conforme previsto no artigo 24 da Lei 11.091, de 12/01/2005 e no artigo 5º do decreto 5.825, de 29/06/2006:

- Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas;
- Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e
- Programa de Avaliação de Desempenho.

Tais programas serão amplamente discutidos e construídos, dentro dos prazos estabelecidos pela Lei 11.091/05, com a participação de todos os servidores da UFPR.

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE são de responsabilidade do dirigente máximo da UFPR e das chefias das unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas. A Unidade de Gestão de Pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE. Na UFPR, o Plano será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091/05.

Conforme o disposto no artigo 4º do Decreto nº 5.825/06, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira do PCCTAE será definido visando garantir:

- I.** a função estratégica do ocupante da carreira dentro da UFPR
- 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 UFPR;
- 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.

Orçamentos

A execução do Plano e seus Programas será custeada por recurso do orçamento da UFPR, conforme rubrica específica, aprovado pelo Conselho Universitário. O orçamento poderá especificar recurso do Tesouro, bem como recurso próprio, na forma da lei, a fim de dar consequência em especial aos programas de capacitação, aperfeiçoamento e de avaliação de desempenho.

4.1 Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas

4.1.1 Justificativa

A nova dinâmica das sociedades contemporâneas promove profundas mudanças e relações no mundo do trabalho. Busca-se insistentemente, melhoria na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, otimizando-se os recursos disponíveis, com a desejável transparência de suas ações.

Neste novo contexto a gestão administrativa necessita minimizar seus processos burocráticos, sendo menos hierárquica e mais participativa; rever os procedimentos para simplificá-los: eliminar os desnecessários, dimensionar racionalmente suas equipes de trabalho, gerenciar seus custos, avaliar seus resultados e, sobretudo, desenvolver o seu capital principal: as pessoas.

A adequação dos recursos humanos tem constituído tarefa prioritária no atual contexto de mudança, implicando o estabelecimento de nova cultura organizacional, o desenvolvimento de pessoal, na implantação de sistema remuneratório adequado, que estimule o desempenho por meio de incentivos, e na reorganização de carreiras e cargos, de forma a compatibilizar a necessária reconstrução do aparelho do Estado.

A política de cortes de verbas e do quadro de pessoal, implementada pelos governos anteriores, revelam o descaso com as IFES e a precariedade por suas condições de trabalho. Com essa política, não é preciso muito para se ter a idéia da situação do quadro de pessoal da UFPR, que hoje apresenta-se insuficiente em termos numéricos, bem como, desmotivado para atender as necessidades institucionais.

Considerando-se que nos últimos anos a UFPR vem realizando, um esforço no sentido de ampliar o número de vagas, fato este que é comum a todas as IFES, ver-se-á que mesmo com a autorização dos concursos ocorridos ainda tem-se o quadro de pessoal menor do que o de 1997, ano em que atingiu-se o maior e não ideal, número de servidores públicos no quadro da UFPR.

Esta situação coloca em risco a possibilidade de atender-se as necessidades em educação da população, bem como atingir as metas traçadas no planejamento estratégico. A qualidade de qualquer projeto pedagógico está comprometida, se não há servidores suficientes para executá-lo. O ensino, a pesquisa e a extensão, com qualidade socialmente referenciada, necessitam de quadro pessoal suficiente, qualificado e motivado.

A nova carreira, enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial, que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas nas IFES. Esta política, calcada no desenvolvimento do servidor, sempre em consonância com o desenvolvimento institucional, pretende, através do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, repensar o quadro de servidores na UFPR, estudo este que já vem sendo desenvolvido na instituição.

Este programa faz uma análise dos aspectos quantitativos e qualitativos do quadro atual. Nesta análise é fundamental apontar-se a necessidade ideal de pessoal nas unidades de trabalho, identificando-se os desvios de função existentes, e a realidade da terceirização de algumas atividades. Somente com dados consistentes será possível a Administração da UFPR pensar o remanejamento, a reposição e ampliação do quadro de servidores.

A composição da força de trabalho que atenda as necessidades institucionais deve indicar, a partir deste programa, mais que uma política de ampliação de vagas e de quadro. Deve prever a substituição gradual dos trabalhadores terceirizados e precários, por servidores concursados, e também a adequação da força de trabalho em cada órgão ao processo de trabalho e inovações tecnológicas, tendo em vista os objetivos, o planejamento e a avaliação institucional.

A existência deste programa permite estabelecer uma matriz que possa dar conta da diversidade de unidades que compõem a UFPR, a diversidade de setores e ambientes organizacionais. E, por fim, ressaltar a necessidade de que em cada unidade, ao se aplicar tal matriz e fazer a alocação de cargos, sejam observadas peculiaridades como: condições de trabalho, composição etária, saúde ocupacional do quadro, organização do processo de trabalho, condições tecnológicas e outras detectadas pelas áreas de gestão de pessoas.

4.1.2 Objetivos

4.1.2.1 Objetivo Geral

Estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas em conformidade com o art. 6º do Decreto 5.825/06, 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.

4.1.2.2 Objetivos Específicos

- I.** identificar a força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;
- II.** descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- III.** descrever as condições tecnológicas e de trabalho;
- IV.** identificar a forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;
- V.** analisar os processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- VI.** identificar a necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;
- VII.** aplicar a matriz de alocação de cargo e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;
- VIII.** comparar a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- IX.** remanejar internamente o pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e
- X.** identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

4.1.3 Indicadores

A análise da Força de trabalho deverá considerar os indicadores estabelecidos pela Comissão Nacional Supervisora da Carreira, associadas ao estudo institucional já em curso. Estes indicadores serão estabelecidos levando em consideração os objetivos pedagógicos do órgão; o número de alunos; área física e construída, bem como a finalidade institucional a que se destina; as particularidades do processo de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão; o número de cursos e o horário de funcionamento destes e, nos casos dos Hospitais/UFPR, o número de leitos e procedimentos, o tipo/nível de atendimento, e demais particularidades que os envolvem.

Outras unidades com particularidades a serem observadas são as fazendas experimentais, os campi avançados e o hospital veterinário onde devem ser considerados os espaços físicos (fazenda com área de plantio/criação de animais/vegetação) bem como o atendimento veterinário.

4.1.4 Matriz

A matriz de alocação de cargos deverá ser elaborada pela administração após a definição dos indicadores e a relação entre estes e publicadas por resolução de seu colegiado máximo.

4.1.5 Reorganização do Processo de Trabalho

Reorganizar o processo de trabalho constitui-se, pois, em processo participativo de análise diagnóstica da situação atual do processo de trabalho nos órgãos que subsidie e se pautar no planejamento estratégico institucional com vistas à execução de seu projeto pedagógico. Neste sentido, seu resultado pode expressar-se, entre outras, nas seguintes ações:

- I.** abertura de concurso público para reposição e ampliação de pessoal buscando concretizar o quadro ideal e o fim da terceirização e outras formas de vínculo;
- II.** redefinição de estrutura e competências de órgãos;
- III.** democratização das relações de trabalho;
- IV.** definição do papel e responsabilidades das direções e chefias;
- V.** redistribuição de atividades e tarefas entre os servidores;
- VI.** melhoria das condições de trabalho;
- VII.** racionalização dos processos de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis, e
- VIII.** remoção interna dos servidores.

4.2. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

4.2.1 Justificativa

As transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação permanente e continuada para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos servidores técnico-administrativos em educação.

Essa capacitação possibilita aos servidores qualidade e competência técnica na execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, em consonância com as Leis 11091/05 e 11233/05, o Decreto 5825/06 e a Portaria 09/06-MEC, compreenderá a capacitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades do serviço público na área da educação, às exigências dos cargos e ambientes da carreira, incluindo a educação formal.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deve contemplar a participação de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.

4.2.2. Objetivos

4.2.2.1 Objetivo Geral

Implantar na UFPR um programa de capacitação e aperfeiçoamento, que seja continuado e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel como profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

4.2.2 Objetivos Específicos

- 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 Universidade.

4.2.3 Linhas de Capacitação e Desenvolvimento

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.** interrelação 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.

4.2.4 Ações que capacitam

Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas nos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição. Nem toda ação reverterá em progressão, contudo poderá ser levada em conta quando da avaliação de desempenho, tais como:

- a) atuação como instrutor/monitor nos programas de capacitação e aperfeiçoamento;
- b) congressos;
- c) cooperação Técnica;
- d) cursos;
- e) cursos de Extensão;
- f) encontros;
- g) estágios profissionais;
- h) grupos de Estudos;
- i) grupos de Trabalho;
- j) jornadas;
- k) oficinas, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos;
- l) palestras;
- m) participação em eventos internos e externos;
- n) participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal;
- o) participação em Projetos institucionais e acadêmicos;
- p) produção científica;
- q) semanas científicas;
- r) seminários;
- s) simpósios; e
- t) workshops.

4.2.5 Ações que propiciam progressão

O programa anual de capacitação e aperfeiçoamento deverá especificar quais das atividades, em consonância com as diretrizes nacionais estabelecidas no Decreto 5825/06, poderão ser utilizadas para a progressão por capacitação profissional dos servidores, respeitadas:

- I.** a carga horária de capacitação prevista para o nível de classificação e o nível de capacitação;
- II.** a ação poderá ser única ou modular;
- III.** relacionada diretamente ao cargo, atividades e/ou ambiente; e
- IV.** certificação reconhecida pela UFPR.

4.2.6 Participantes

A definição dos participantes do programa anual de capacitação e aperfeiçoamento deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo coletivo que envolva as chefias e os trabalhadores, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição como um todo e, ainda, dos resultados dos processos de avaliação.

Podem ser recrutados como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição além de outros, docentes, técnico-administrativos da UFPR, dentro de suas áreas de atuação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais.

A participação dos servidores no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição poderá implicar em afastamento total ou parcial de acordo com o projeto Institucional.

A avaliação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento compreende um processo participativo que envolve todos os atores da ação pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégicos, gerencial e operacional da Instituição e se estabelece indicadores para a ação seguinte.

4.3 Programa de Avaliação de Desempenho

4.3.1 Justificativa

Qualquer planejamento de trabalho baseia-se em objetivos a serem atingidos e no cumprimento da função social da Instituição e requer avaliação sobre o resultado alcançado, através da identificação e análise dos elementos facilitadores e dificultadores presentes no processo.

A avaliação visa subsidiar o planejamento institucional, especialmente quanto à política de gestão de pessoal, na definição dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal da UFPR. Além disso, é instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão por mérito profissional, constituindo-se em processo contínuo, sistemático e com caráter pedagógico.

A proposta para os processos de avaliação de desempenho na UFPR parte do princípio de que a esta deve integrar o processo de avaliação institucional, orientando-se por objetivos, metas e responsabilidades definidos coletivamente em grupos de trabalho e referenciados nas expectativas do público usuário. Em respeito ao princípio da co-responsabilidade de gestão, o processo deve ser descentralizado, em sua execução, com ênfase em aspectos qualitativos e processuais, garantindo subsídios para a melhoria das condições de trabalho e dos serviços prestados.

4.3.2 Objetivos

4.3.2.1 Geral

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.

4.3.2.2 Específicos

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.** estimular o trabalho coletivo, visando ampliação do nível de participação dos servidores no planejamento institucional;
- III.** identificar os aspectos facilitadores e dificultadores ao desempenho, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual, visando o melhor aproveitamento daqueles e a superação desses;
- IV.** propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- V.** identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- VI.** 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
- VII.** aferir o mérito para progressão.

4.3.3 Estratégia Metodológica

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 no Decreto 5.825/06.

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

- I.** das ações da Instituição;
- II.** das atividades das equipes de trabalho;
- III.** das condições de trabalho; e
- IV.** das atividades individuais, inclusive as das chefias.

4.3.4 Periodicidade

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 Instituição.

4.3.5 Participantes

Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários.

A Instituição deverá 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.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

Reitor Prof. Zaki Akel Sobrinho

Vice-Reitor Prof. Rogério Andrade Mulinari

Pró-Reitor de Administração Prof. Paulo Roberto Rocha Krüger

Pró-Reitora de Assuntos Estudantis Prof.^a Rita de Cássia Lopes

Pró-Reitora de Extensão e Cultura Prof.^a Elenice Mara Matos Novak

Pró-Reitora de Gestão de Pessoas Laryssa Martins Born

Pró-Reitora de Graduação e Educação Profissional Prof.^a Maria Amélia Sabbag Zainko

Pró-Reitor de Pesquisa e Pós-Graduação Prof. Sérgio Scheer

Pró-Reitora de Planejamento, Orçamento e Finanças Prof.^a Lúcia Regina Assumpção Montanhini

Chefe de Gabinete da Reitoria Prof.^a Ana Lúcia Jansen de Mello de Santana

Diretora da Biblioteca Central Ligia Eliana Seteraneski

Diretora do Hospital de Clínicas Prof.^a Heda Maria Barska dos Santos Amarante

Diretor do Hospital do Trabalhador Dr. Geci Labres de Souza Júnior

Diretora do Hospital e Maternidade Victor Ferreira do Amaral Prof.^a Solange Borba Gildemeister

Diretor-Superintendente da FUNPAR Prof. Paulo Mello Garcias

Diretor do Hospital Veterinário - Curitiba Prof. Ivan Roque de Barros Filho

Diretor do Hospital Veterinário - Palotina Prof. Flávio Shigueru

Auditora Interna Luciane Mialik Wagnitz Linczuk

Assessor de Relações Internacionais Prof. Carlos José de Mesquita Siqueira

Procurador-Chefe Dr. Marcos Augusto Maliska

Interlocutor do Reuni Adriano do Rosário Ribeiro

DIRETORES E VICE-DIRETORES DE SETOR

Setor de Ciências Agrárias Prof. Eduardo Teixeira da Silva	Prof. João Batista Padilha Junior
Setor de Ciências Biológicas Prof. Luiz Cláudio Fernandes	Prof. Fernando Marinho Mezzadri
Setor de Educação Prof. ^a Andrea do Rocio Caldas	Prof. ^a Deise Cristina de Lima Picanço
Setor de Ciências Exatas Prof. ^a Silvia Helena Soares Schwab	Prof. ^a Soraya Rosana Torres Kudri
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes Prof. ^a Maria Tarcisa Silva Bega	Prof. ^a Norma da Luz Zandoná
Setor de Ciências Jurídicas Prof. Ricardo Marcelo Fonseca	Prof. ^a Vera Karan Chueiri
Setor de Ciências da Saúde Prof. ^a Claudete Reggiani	Prof. Nelson Luís Rebellato
Setor de Ciências Sociais Aplicadas Prof. Vicente Pacheco	Prof. Marcelo Curado
Setor de Tecnologia Prof. Marcos Antonio Marino	Prof. ^a Arislete Dantas de Aquino
Setor de Ciências da Terra Prof. Donizeti Antonio Giusti	Prof. Pedro Luís Faggion
Setor de Educação Profissional e Tecnológica Prof. Luiz Antonio Passos Cardoso	Prof. Adriano Rodrigues de Moraes
Setor Litoral Prof. Valdo José Cavallet	Prof. Renato Bochicchio
Campus Palotina Prof. Vinicius Cunha Barcellos	Prof. Luciano Bersot
Campus Pontal do Sul / CEM Prof. ^a Eunice da Costa Machado	Prof. José Guilherme Bersano Filho

