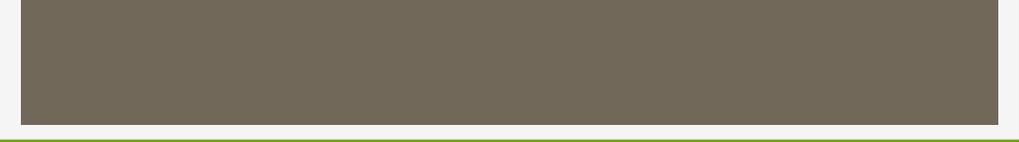


UFOB

UNIVERSIDADE FEDERAL
DO OESTE DA BAHIA

Historicidade da elaboração do Decreto nº 5.707/2006

O PCCTAE como precursor das
carreiras com desenvolvimento
ligado a capacitação, qualificação e
ambiência.



Marcos Aurelio Souza Brito
Pró reitor de Gestão de Pessoas
Universidade Federal do Oeste da Bahia

Legislação

- **Lei nº 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 dá outras providências.
- **Decreto nº 5.707 de 23 de fevereiro de 2006** - Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990.
- **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.

ALCANCE DE OBJETIVOS INSTITUCIONAIS E DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR

- **PCCTAE** - Apresenta como princípio e diretriz o desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais. (Lei nº 11.091/05, art. 3º, VII).
- **PNDP** – Apresenta como finalidade o desenvolvimento permanente do servidor público e a adequação das competências requeridas para alcance de objetivos institucionais (Decreto nº 5.707/06, art. 1º, II e III).
- **Plano de Desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE** – Visa garantir a função estratégica o ocupante da carreira dentro da IFE e a reflexão crítica acerca do seu desempenho em relação aos objetivos individuais (Decreto nº 5.825/06, art. 4º, I e II).

INSTRUMENTOS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal

- Plano Anual de Capacitação;
- Relatório de execução do Plano Anual de Capacitação;
- Sistema de Gestão por Competências.

Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE

- Dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal;
- Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- Programa de Avaliação de Desempenho.

POLÍTICA NACIONAL DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

- Tem como finalidade a melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos, adequando competências requeridas dos servidores com os objetivos institucionais. (Decreto nº 5.707/06, art. 1º).
- **Gestão por Competências:** Quais as competências existentes e quais as necessárias para alcance dos objetivos institucionais?

CONHECIMENTOS
SABER-SABER



HABILIDADES
SABER-FAZER



ATITUDES
QUERER-FAZER

PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PCCTAE

- **I – Dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal** – O plano de desenvolvimento dos integrantes do PCCTAE visa garantir a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca do seu desempenho em relação aos objetivos institucionais.
- **II – Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento** – a instituição deve promover capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais e o desenvolvimento das potencialidades do servidor.
- **III – Programa de Avaliação de Desempenho** – Deverá fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, a elaboração dos programas de capacitação e aferir o mérito para progressão.

DESENVOLVIMENTO DO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

- O desenvolvimento do servidor na carreira ocorre com a Progressão por Capacitação e a Progressão por Mérito (Lei nº 11.091/05, art. 10, §§ 1º e 2º).
- **Progressão por Capacitação** – decorre da obtenção de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida.
- **Progressão por Mérito** – acontece se o servidor apresentar resultado fixado em Programa de Avaliação de Desempenho.

INCENTIVO À QUALIFICAÇÃO AO SERVIDOR TÉCNICO-ADMINISTRATIVO EM EDUCAÇÃO

- Será devido ao servidor que possuir educação formal superior à exigida para o cargo do qual o servidor é titular.
- Se houver relação direta entre ambiente organizacional e o curso, o servidor ensejará maior percentual.