

**PLANO NACIONAL DE
DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL
DOS SERVIDORES INTEGRANTES
DO PCCTAE**

Ministério da Educação

Novembro de 2013

SUMÁRIO

1. Apresentação	3
1.1 Introdução	3
1.2 Base Legal	4
1.3 Justificativa	5
2. Objetivos	8
2.1 Objetivo Geral	8
2.2 Objetivos Específicos	8
3. Diretrizes Gerais	9
4. Estrutura do Plano	10
5. Programas e Projetos	10
5.1 Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino	10
5.1.1 Projeto de apoio a elaboração e implementação de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento das Instituições	11
5.1.2 Projeto de estudos das normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino	11
5.1.3 Projeto de apoio às Comissões Internas de Supervisão – CIS	12
5.2 Programa de Qualificação em Serviço	
5.2.1 Projeto de Graduação	12
5.2.2 Projeto de Pós-graduação <i>latu sensu</i>	12
5.2.3 Projeto de Pós-graduação <i>strictu sensu</i>	12
5.3 Programa de Capacitação – Formação Continuada	12
6. Monitoramento e Avaliação	12
7. Disposições Gerais	13
	14
	15

1. Apresentação

1.1 Introdução

As Instituições Federais de Ensino Superior passam por um processo de expansão, por meio da ampliação das matrículas, cursos, *campus*, infraestrutura, servidores docentes e técnico-administrativos.

O pleno funcionamento das Instituições inclui investimentos permanentes na capacitação e qualificação de servidores dos docentes e técnico-administrativos.

Diante desse cenário de expansão e atendendo demanda dos trabalhadores em educação, foi discutida a necessidade de novos investimentos, objeto do presente Plano, que tem como proposta o fortalecimento dos Programas de capacitação e qualificação e o investimento no servidor integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação-PCCTAE para o desenvolvimento profissional e aperfeiçoamento da gestão pública.

As diretrizes para o desenvolvimento dos Servidores Públicos estão colocadas por meio dos Decretos nºs 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, que institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da Administração Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, e 5.825, de 29 de junho de 2006, que estabelece as diretrizes para elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

As Instituições Federais de Ensino, conforme determina a Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, oferecem programas de Capacitação e Qualificação com investimentos oriundos de recursos disponíveis no orçamento e ou próprios, por meio de parcerias e, principalmente, pelo aproveitamento de pessoal qualificado de cada Instituição.

A proposta do Plano é garantir para além dos programas oferecidos pelas Instituições, novas oportunidades para o desenvolvimento dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

1.2 Base legal

O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional é fundamentado nas diretrizes definidas na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, no Decreto nº 5.707, de 23 de fevereiro de 2006, no Decreto nº 5.824, de 29 de junho de 2006 e no Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006.

A Lei nº 11.091/2005 estrutura o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação – PCCTAE e define também a elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, integrado pelo Programa de Dimensionamento, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

O 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. O citado Decreto, em seus artigos 1º e 3º, dispõe sobre as finalidades e as diretrizes da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal.

Os procedimentos para concessão do Incentivo à Qualificação e para a efetivação do enquadramento por nível de capacitação dos servidores integrantes do PCCTAE, previstos na Lei nº 11.091/2005, foram estabelecidos pelo Decreto nº 5.824/2006, de 29 de junho de 2006. O Incentivo à Qualificação é concedido, na forma de regulamento, ao servidor que possui educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular. O referido incentivo tem por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, observados os parâmetros es

tabelecidos, com maior percentual pela aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor.

Já o 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 e, em seu Art. 7º, define os objetivos e as linhas de desenvolvimento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

A normatização prevista na Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, foi alterada pelas Leis nºs 11.784, de 22 de setembro de 2008, e 12.772, de 28 de dezembro de 2012. Ambas versam sobre desenvolvimento na carreira, referente à Progressão por

Capacitação e Incentivo a Qualificação, usados como referência para elaboração do Plano.

A legislação supramencionada define ainda que a Progressão por Capacitação Profissional é a mudança de nível de capacitação, no mesmo cargo e nível de classificação, decorrente da obtenção pelo servidor de certificação em Programa de Capacitação, compatível com o cargo ocupado, o ambiente organizacional e a carga horária mínima exigida, respeitado o interstício de 18 (dezoito) meses.

1.3 Justificativa

A elaboração do Plano considerou as diretrizes existentes para o desenvolvimento do servidor na carreira, as necessidades institucionais, e o perfil do servidor técnico-administrativo, identificado pelo posicionamento na estrutura da carreira: Nível de Classificação, Nível de Capacitação e Incentivo à Qualificação.

As Instituições Federais de Ensino contam, em junho de 2013, com 121.239 (cento e vinte e um mil e duzentos e trinta e nove) técnico-administrativos ativos, distribuídos pelos Níveis de Classificação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação.

São 98.974 técnico-administrativos lotados nas Universidades Federais e 22.265 lotados nos Institutos Federais.

Técnico-administrativos por Nível de Classificação:

Nível de Classificação	Universidades Federais	Institutos Federais
A	2.528	454
B	5.395	783
C	18.580	3.595
D	41.635	10.873
E	30.836	6.560
Total	98.974	22.265

Fonte: Siape / junho de 2013

Do total de técnico-administrativos lotados nas Instituições Federais de Ensino Superior, em efetivo exercício, 42% (quarenta e dois por cento) pertencem ao Nível de Classificação “D” e 31% (trinta e um por cento) ao Nível “E”.

O mesmo fenômeno acontece nos Institutos Federais. Do total de técnico-administrativos lotados nos Institutos Federais, 50% (cinquenta por cento) pertencem ao Nível de Classificação “D” e 30% (trinta por cento) ao Nível de Classificação “E”.

O quadro de pessoal das Instituições Federais de Ensino está em expansão, com a criação a partir da Lei nº 12.677/2012, de 27.714 (vinte e sete mil, setecentos e quatorze) cargos de técnicos-administrativos do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação. Em 2013 foram disponibilizadas 6.500 (seis mil e quinhentas) vagas para as Universidades e, 5.915 (cinco mil, novecentos e quinze) técnico-administrativos, para os Institutos Federais.

Tramita ainda no Congresso Nacional o projeto de Lei nº 6.244/2013, criando 2.008 (duas mil e oito) vagas dos cargos de técnico-Administrativos em Educação, para atender o Programa de Expansão do Ensino Médico.

Os técnico-administrativos estão distribuídos por Nível de Capacitação, dos quais:

- 40% (quarenta por cento) no Nível IV, ou seja, no último nível de capacitação e 28% (vinte e oito por cento) no nível I, nas Universidades Federais.
- 15% (quinze por cento) no Nível IV, enquanto 33% (trinta e três por cento) permanecem no nível I, nos Institutos Federais.

Tal proporção justifica-se pelo quantitativo de ingressantes ocorrido nos últimos anos, uma vez que para a primeira progressão deve ser observado o interstício mínimo de 18 meses.

A autonomia dada às Instituições Federais de Ensino pelos Decretos nº 7.232 e nº 7.311, referente ao Quadro de servidores Técnico-administrativos, permite a reposição automática de servidores, o que impõe um processo contínuo de aperfeiçoamento dessa força de trabalho

Outro importante indicador a ser avaliado é o quantitativo de técnico-administrativos ativos que recebem o Incentivo à Qualificação. São 69% (sessenta e

nove por cento) dos servidores ativos das Universidades Federais recebendo o incentivo, o que significa 69% (sessenta e nove por cento) de servidores com o nível de escolaridade acima do exigido para ingresso no cargo.

Nos Institutos Federais temos 52,23% (cinquenta e dois por cento), com o nível de escolaridade acima do exigido para o ingresso no cargo.

A distribuição dos técnico-administrativos pelos níveis de classificação que recebem o Incentivo a Qualificação demonstra uma elevada taxa de servidores com qualificação superior a exigência do cargo, destacando o nível “E” com 82% (oitenta e dois por cento) e a classe “D” com 62% (sessenta e dois por cento) de servidores.

Nos Institutos Federais 47% (quarenta e sete por cento) dos Técnico-administrativos, ainda encontram-se sem a percepção de Incentivo a Qualificação.

Outro dado relevante sobre a qualificação dos servidores técnico-administrativos lotados nas Universidades Federais é o percentual de especialistas e mestres: 54% (cinquenta e quatro por cento) dos servidores recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de especialista. A rede de Universidades Federais ainda conta com 9.000 (nove mil) mestres, que equivale a 21% do quadro e 2.400 (dois mil e quatrocentos) doutores, equivalente a 8% do quadro.

Entretanto, nos Institutos Federais a situação não é a mesma das Universidades. Apenas 2% (dois por cento) dos servidores técnico-administrativos lotados nos Institutos Federais, recebem o Incentivo à Qualificação pela obtenção do título de mestre.

O perfil dos técnico-administrativos das IFES vem mudando significativamente ao longo dos últimos anos. Após a implantação do Programa REUNI, período de 2008 a 2012, ingressaram 25.641 (vinte e cinco mil seiscentos e quarenta e um) técnico-administrativos, dos quais 95% (noventa e cinco por cento) são dos Níveis “D” e “E”.

Para a Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica de 2008 a 2012, ingressaram 11.018 (onze mil e dezoito) técnico-administrativos, sendo 89% (oitenta e nove por cento) de Nível “D” e “E”.

2 Objetivos

2.1 Objetivo Geral

Promover, de forma complementar, condições para o desenvolvimento dos servidores integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação-PCCTAE com vistas ao desenvolvimento profissional e da gestão nas Instituições Federais de Ensino.

2.2 Objetivos específicos

- contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- promover e apoiar as ações de capacitação e qualificação do servidor para o desenvolvimento da gestão pública, nas IFE;
- promover e apoiar a capacitação e qualificação do servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da IFE;
- criar condições para a plena implantação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.

3 Diretrizes Gerais

A participação do servidor técnico-administrativo integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, observará os princípios, diretrizes e conceitos instituídos pela Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e Decreto nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e ainda,

- A oportunidade de acesso a todos os servidores efetivos do quadro permanente das Instituições Federais de Ensino.
- A participação do servidor técnico-administrativo em programa de qualificação/capacitação deverá respeitar a correlação do cargo com o ambiente organizacional ou área de atuação.
- A distribuição das vagas nos cursos oferecidos deverá considerar o perfil de formação dos servidores dos diferentes níveis de classificação e os aspectos regionais, garantindo o equilíbrio da participação das Instituições de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e das Instituições de Ensino Superior.
- A prioridade para os servidores em efetivo exercício no órgão de origem.

- A prioridade para os servidores que não possuem o grau de qualificação ou titulação equivalente a oferta.
- A instituição de termo de compromisso/responsabilidade para participação do servidor nos cursos, mediante anuência institucional.
- Os editais de seleção para cursos de qualificação deverão prever critérios que objetivem promover a igualdade e oportunidade no acesso as vagas ofertadas.
- Os servidores participantes do Programa de Qualificação em Serviço deverão ser dispensados do cumprimento da jornada de trabalho, quando as atividades acadêmicas presenciais forem realizadas em horário de expediente, sem a necessidade de compensação de horário no órgão ou entidade que estiver em exercício.
- As instituições deverão, por meio de oferta direta ou de parcerias, estimular o servidor a participar de programas de educação básica, caso ainda não tenha concluído esta etapa de formação.
- As Instituições manterão Programa de Capacitação e Qualificação, conforme diretrizes estabelecidas por atos legais que normatizam o desenvolvimento do servidor.

4 Estrutura do Plano

O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional consistirá de Programas que somados as ações das Instituições Federais de Ensino permitirão o desenvolvimento do servidor: INVERTIDA A ORDEM DOS PARÁGRAFOS

A implementação do Plano ocorrerá por meio de ações executadas diretamente pelo Ministério da Educação e de forma descentralizada.

O Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional compreende a instituição de Programas e seus respectivos projetos, a saber:

- 4.1 Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino;
- 4.2 Programa de Qualificação em serviço do integrante do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
- 4.3 Programa de Capacitação - Formação Continuada.

5 Programas e Projetos

5.1 Programa Nacional de Apoio aos Projetos Institucionais de Capacitação das Instituições Federais de Ensino:

Programa voltado para apoiar as Instituições Federais de Ensino na elaboração e implementação dos programas de capacitação.

O Programa será desenvolvido em parceria pela Secretaria de Educação Superior, pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica, pela Subsecretaria de Assuntos Administrativos do Ministério da Educação e pela Comissão Nacional de Supervisão.

As ações do Programa Nacional de Apoio serão elaboradas após as informações oferecidas pelas IFE.

O Programa Nacional de Apoio compreende os seguintes projetos:

- 5.1.1 Projeto de apoio a elaboração e implementação de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento das Instituições;
- 5.1.2 Projeto de estudos das normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino;
- 5.1.3 Projeto de apoio às Comissões Internas de Supervisão – CIS.

5.1.1 Projeto de apoio à elaboração e implementação de Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento das Instituições:

Meta:

- Alcançar a implantação em 100% (cem por cento) das Instituições Federais de Ensino até março/2015, dos seus respectivos programas de capacitação e aperfeiçoamento, conforme disposto na Lei nº 11.091/2005.

Ações:

- Promover reuniões de orientação para a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento;
- Monitorar a implantação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento em todas as Instituições;
- Mapear as ações de capacitação com base em informações prestadas pelas Instituições.

- Apoiar a cooperação técnica entre as IFE, com vistas a promover a elaboração dos programas de capacitação e aperfeiçoamento pelas IFE, que ainda não os instituíram.

5.1.2 Projeto de estudos das normas sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino:

Meta: • Revisar e consolidar até dezembro de 2014, as normas referentes à capacitação e qualificação aplicáveis ao servidor das IFEs e propor as regulamentações necessárias,.

Ações: • Propor normas complementares para orientação sobre capacitação e qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino;
• Revisar as normas sobre capacitação e incentivo à qualificação do servidor das Instituições Federais de Ensino frente às alterações da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.

5.1.3 Projeto de apoio às Comissões Internas de Supervisão - CIS

Meta: • Promover e apoiar ações de capacitação para todos os integrantes das Comissões Internas de Supervisão.

Ações: • Promover Encontro Nacional da Comissão Nacional de Supervisão com as Comissões Internas de Supervisão das IFE;
• Elaborar instrumentos normativos para apoiar as Comissões.

5.2 Programa de Qualificação em Serviço:

O Programa de Qualificação em Serviço busca alcançar os objetivos previstos nas normas vigentes, principalmente permitir ao servidor agregar o conhecimento à prática de suas atividades laborais e é constituído por ações de aprimoramento e desenvolvimento, dos servidores técnico-administrativos das Instituições Federais de Ensino.

Os cursos serão ofertados preferencialmente na modalidade à distância e a participação do servidor técnico-administrativo será condicionada à correlação direta

com o cargo e/ou ambiente organizacional, conforme Anexo III do Decreto nº 5.824/2006.

O Programa funcionará em parceria com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES, com as Instituições Federais de Ensino, Universidade Aberta do Brasil – UAB, Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior – ANDIFES e Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica – CONIF.

O Programa de Qualificação em Serviço será constituído dos seguintes projetos:

- 5.2.1 Projeto de Graduação;
- 5.2.2 Projeto de Pós-graduação *latu sensu*;
- 5.2.3 Projeto de Pós-graduação *strictu sensu*.

5.2.1 Projeto de Graduação;

- Meta:** • Oferta inicial de 2.000 vagas, em 2014, e acréscimo de 1.000 vagas a cada ano.
- Ação:** • Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de graduação para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível médio ou equivalente.

5.2.2 Projeto de Pós-graduação *latu sensu*;

- Meta:** • Oferta de 2.000 vagas/ano.
- Ação:** • Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de pós-graduação *latu sensu* para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível superior ou equivalente.

5.2.3 Projeto de Pós-graduação *strictu sensu*.

- Meta:** • Ofertar de 1.000 vagas/ano.

- Ação:**
- Ofertar turmas de Mestrado Profissionalizante;
 - Disponibilizar turmas específicas e/ou vagas dessas turmas em cursos de pós-graduação *strictu sensu* para servidores das IFE com diploma de conclusão de nível superior ou equivalente.

5.3 Programa de Capacitação - Formação Continuada

O Programa objetiva contribuir para o aprimoramento das competências do servidor técnico-administrativo para atuar, promover e proporcionar o desenvolvimento de trabalhos com qualidade, atendendo às demandas e propiciando um diferencial no serviço prestado à sociedade.

Com a expansão e interiorização do ensino, identificou-se o aumento expressivo no número de servidores a serem capacitados e sem acesso aos grandes centros para participar de curso ou eventos que auxiliem no seu desenvolvimento profissional. Além disso, a necessidade de formação para as especificidades do serviço público gera demandas de capacitação.

- Meta:**
- Disponibilizar, a partir de 2014, 10.000 (dez mil) vagas/ano de capacitação para servidores técnico-administrativos, em cursos de curta duração, em programas oferecidos pelo governo, de acordo com a demanda apresentada pelas Instituições Federais de Ensino.

- Ação:**
- Realizar o levantamento das necessidades de capacitação junto as IFEs, com a elaboração de um instrumento de coleta de dados do tipo questionário online;
 - Criar o catálogo de oferta de cursos;
 - Ofertar vagas em cursos específicos de capacitação para servidores técnico-administrativos das IFEs;

6 Monitoramento e Avaliação

O monitoramento e a avaliação das ações e resultados do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional serão feitos pelo Ministério da Educação em conjunto com a Comissão Nacional de Supervisão.

No monitoramento serão considerados:

- a. A elevação da qualificação e capacitação dos servidores técnico-administrativos das IFE, decorrentes dos Programas estabelecidos no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional ;
- b. Indicadores de desempenho das metas elencadas para os Programas e seus respectivos Projetos:
 - Relação candidato/vaga;
 - Percentual de vagas preenchidas;
 - Percentual de concluintes;
 - Percentual de evasão;
 - Número de vagas ofertadas.
- c. Avaliação qualitativa, verificando o impacto das ações de capacitação e qualificação por meio de critérios estabelecidos nos Programas de Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Institucional.
- d. Os Programas e Projetos existentes, poderão ser avaliados para revisão da continuidade, bem como a elaboração de novas propostas para incorporar ao Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional.

7 Disposições gerais

As Instituições Federais de Ensino deverão promover entre seus servidores ampla divulgação dos programas e projetos de capacitação e qualificação.

Os recursos referentes à execução dos Programas e Projetos propostos no Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional serão provenientes do orçamento do Ministério da Educação.

O levantamento das necessidades de capacitação será elaborado e apresentado pelas Instituições Federais de Ensino.

A operacionalização do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional, bem como, o acompanhamento das ações, será efetuado mediante sistema a ser desenvolvido em parceria com as Instituições federais de Ensino.

Mediante regulamento próprio, o Ministério da Educação disporá sobre os procedimentos a serem adotados na execução do Plano Nacional de Desenvolvimento Profissional.

A Comissão Nacional de Supervisão proporá critérios complementares para construção dos editais, objetivando garantir a igualdade de oportunidade das vagas ofertadas.