



Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE PELOTAS — CEFET-RS

Plano de Desenvolvimento Institucional
Agosto de 2007 a julho de 2011

Pelotas, julho de 2007.

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE PELOTAS

Administração: 2004 - 2008

Diretor Geral: Prof. Antônio Carlos Barum Brod

Vice-Diretora: Prof^a. Janete Otte

Diretor da Diretoria de Ensino: Prof. Odeli Zanchet

Diretor da Diretoria de Administração e Planejamento: Prof. Daniel Espírito Santo Garcia

Diretor da Diretoria de Relações Empresarias e Comunitárias: Prof. Renato Louzada Meireles

Diretor da Diretoria de Recursos Humanos: Sr. Nilo Moraes de Campos

Diretor da Diretoria de Pós-Graduação e Pesquisa: Prof. Lucio Almeida Hecktheuer

Diretora da Unidade de Ensino de Pelotas: Prof^a. Gisela Loureiro Duarte

Diretora da Unidade de Ensino de Sapucaia do Sul: Prof^a. Janete Otte

Diretor da Unidade de Ensino de Charqueadas: Prof. José Luis Lopes Itturriet

Diretor da Unidade de Ensino de Passo Fundo: Prof. Luis Afonso Alves Tavares da Fonseca

" O papel da educação e do conhecimento na sociedade atual está a exigir a redefinição do papel dos educadores, instaurando um processo de profissionalização baseado na melhoria das condições de trabalho e no desenvolvimento da capacidade profissional, necessárias ao crescimento de sua atividade. Como se vê, tal não é tarefa apenas dos educadores."

Olgamir Carvalho

**Comissão nomeada pela portaria 726/2006, alterada pela Portaria
802/2006**

Janete Otte – Presidente

Francisco Carlos Gonçalves Brongar

Jair Jonko Araujo

Marcelo Heineck

Marcos Eli Silveira Echeverria

Mário Leonardo Boessio

Rafael Batista Zortea

SUMÁRIO

LISTA DE TABELAS	8
INTRODUÇÃO	9
1 PERFIL INSTITUCIONAL	11
1.1 Missão	11
1.2 Histórico de implantação e desenvolvimento da Instituição.....	11
1.3 Objetivos e metas da Instituição	13
2 PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL	25
2.1 Inserção regional	25
2.2 Princípios filosóficos e teórico-metodológicos gerais que norteiam as práticas acadêmicas da Instituição	30
2.3 Políticas de ensino	31
2.3.1 Educação inicial e continuada de trabalhadores	31
2.3.2 Educação profissional técnica de nível médio.....	32
2.3.3 Graduação	32
2.3.4 Formação de docente	33
2.3.5 Pós-graduação.....	33
2.3.6 Educação a distância.....	33
2.4 Políticas de pesquisa	34
2.5 Políticas de extensão	34
2.6 Políticas de gestão	34
2.7 Integração entre o ensino, a pesquisa e a extensão.....	36
2.8 Responsabilidade social da Instituição	37
3 IMPLEMENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA ...38	
3.1 Cronograma de implantação e desenvolvimento da Instituição para o período de vigência do PDI	38
3.2 Plano para atendimento às diretrizes pedagógicas, estabelecendo os critérios gerais para a definição de:	41
3.2.1 Perfil de egresso	41
3.2.2 Seleção de conteúdos.....	41
3.2.3 Princípios metodológicos	41
3.2.4 Processo de avaliação	42
3.2.5 Atividade prática profissional, complementares e de estágios	42

3.3 Inovações consideradas significativas, especialmente quanto à flexibilidade dos componentes curriculares	42
3.4 Avanços tecnológicos	43
4 RECURSOS HUMANOS	44
4.1 Corpo docente	44
4.1.1 Requisitos de titulação	44
4.1.2 Experiência no magistério superior e experiência profissional não acadêmica	44
4.1.3 Os critérios de seleção e contratação	44
4.1.4 Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho	45
4.1.5 Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro	45
4.2 Corpo técnico-administrativo	46
4.2.1 Os critérios de seleção e contratação	46
4.2.2 Plano de carreira	46
4.2.3 Programa de capacitação	46
4.2.4 Programa de avaliação de desempenho	46
4.2.5 Programa de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas	47
5 CORPO DISCENTE	48
5.1 Formas de acesso	48
5.2 Programas de apoio pedagógico e financeiro	48
5.3 Estímulos à permanência (atendimento psico-pedagógico)	48
5.4 Organização estudantil	49
5.5 Acompanhamento dos egressos	50
6 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	52
6.1 Estrutura organizacional com as instâncias de decisão	52
6.2 Organograma institucional e acadêmico	53
6.3 Órgãos Colegiados: competências e composição	54
6.3.1 Conselho Diretor	54
6.3.2 Colegiado dos Cursos Superiores	55
6.4 Órgãos de apoio às atividades acadêmicas	59
6.5 Relações e parcerias com a comunidade, instituições e empresas	60
7 AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL	61
7.1 Atuação da Comissão Própria de Avaliação	61
7.1.1 Objetivos	62
7.1.2 Metodologia e Dimensões	63
8 INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS	65
8.1 Infra-estrutura física	65
8.2 Infra-estrutura Acadêmica	66
8.2.1 Laboratórios de Informática	66
8.2.2 Laboratórios específicos	66
8.2.3 Biblioteca	67

8.3 Manutenção da infra-estrutura e dos equipamentos	68
9 ATENDIMENTO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS OU COM MOBILIDADE REDUZIDA	70
10 DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA.....	71
ANEXO A REGULAMENTOS	72
A.1 Estatuto	72
A.2 Programa de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos	78
A.3 Programa de capacitação dos servidores técnico-administrativos.....	90

LISTA DE TABELAS

Tabela 1.1 Quadro de objetivos estratégicos e metas do CEFET-RS	13
Tabela 2.1 – Inserção regional do CEFET-RS	25
Tabela 3.1 Programação de abertura de cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnologia)	38
Tabela 3.2 Programação de abertura de cursos de Pós-graduação (Lato e Stricto Sensu) ..	38
Tabela 3.3 Programação de abertura de cursos a Distância	39
Tabela 3.4 Programação de vagas para os cursos.....	39
Tabela 4.1 Corpo docente atual	45
Tabela 4.2 Corpo técnico-administrativo atual.....	47
Tabela 8.1 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Pelotas	65
Tabela 8.2 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Sapucaia do Sul	65
Tabela 8.3 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Charqueadas	66
Tabela 8.4 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Passo Fundo.....	66
Tabela 8.5 Laboratórios de Informática	66
Tabela 8.6 Acervo - Unidade de Ensino de Pelotas	68
Tabela 8.7 Acervo por área do conhecimento - Unidade de Ensino de Pelotas	68
Tabela 8.8 Acervo - Unidade de Ensino de Sapucaia do Sul	68

INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas (CEFET-RS), para o período de agosto de 2007 a julho de 2011, é apresentado com base na orientação encaminhada pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (SETEC) aos Diretores-gerais dos Centros Federais de Educação Tecnológica, de forma adaptada às particularidades do contexto histórico do CEFET-RS.

Dentro do período definido pelo Decreto 5225/2004, foi elaborado e encaminhado pelo CEFET-RS um Plano de Desenvolvimento Institucional, no entanto, pelo exíguo prazo para sua conclusão, não foi possível contar com a participação da comunidade e nem fazer o planejamento devido. Outro fator que prejudicou a confecção daquele PDI foi a falta de experiência dos CEFETs que até então não tinham a necessidade de elaboração de tal plano.

A partir do momento que se entende a função importante de ter-se um Plano de Desenvolvimento Institucional coerente com um Plano Pedagógico Institucional que norteasse as ações da Instituição, passou-se a construir as etapas necessárias para compô-lo.

Primeiramente foi desenvolvido o Plano Pedagógico Institucional através de Seminários, debates, reuniões de grupo, listas de discussões, apresentações e construção dos textos que o compõem. O referido Plano teve sua conclusão em novembro de 2006, tendo sido aprovado pelo Conselho Diretor em dezembro de 2006 e, a partir daí, foi nomeada a Comissão para elaboração do Plano de Desenvolvimento Institucional.

A Comissão partiu das instruções contidas nas orientações do SAPIENS com relação a elaboração de PDIs, do Decreto 5773/2006¹ e de exemplos contidos em PDIs de outras Instituições. A seguir elaborou formulários que englobassem informações relevantes de todos

¹ Artigo 16 do Decreto nº 5.773 de 09 de maio de 2006. Disponível em: <<http://www2.mec.gov.br/sapiens/pdi.html>>

os setores, áreas, coordenadorias, Gerências e Diretorias da Instituição a fim de estimular que a construção fosse coletiva, contando com a participação de todos os segmentos que a compõem o CEFET-RS. A participação foi efetiva na resposta aos formulários e também no preenchimento das diversas dimensões exigidas no planejamento da Instituição. De posse das informações obtidas, passou-se a sistematizar as idéias de forma a contemplar os objetivos, metas e ações para o período de vigência do PDI.

Após a formatação final, foi encaminhado ao Conselho Diretor para a devida aprovação.

1 PERFIL INSTITUCIONAL

1.1 Missão

Implementar processos educativos, públicos e gratuitos, de ensino, pesquisa e extensão, que possibilitem a formação integral mediante o conhecimento humanístico, científico e tecnológico e que ampliem as possibilidades de inclusão e desenvolvimento social.

1.2 Histórico de implantação e desenvolvimento da Instituição

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas tem uma trajetória histórica de quase um século. Esse itinerário começou a ser percorrido no início do século XX, através de ações da diretoria da Bibliotheca Pública Pelotense, que sediou, em 07 de Julho de 1917 - data do aniversário de Pelotas - a assembléia de fundação da Escola de Artes e Offícios. Esta escola se caracterizava por ser uma sociedade civil que tinha por objetivo oferecer educação profissional para meninos pobres, tendo seu prédio construído através de doações da comunidade, em terreno doado pela Intendência Municipal.

As aulas tiveram início em 1930, quando o município assumiu a Escola de Artes e Offícios e instituiu a Escola Technico Profissional, que depois passou a denominar-se Instituto Profissional Técnico. Os cursos oferecidos pelo Instituto compreendiam grupos de ofícios divididos em seções: Madeira, Metal, Artes Construtivas e Decorativas, Trabalho de couro e Eletro-Chimica. João Py Crespo, intendente Municipal que viabilizou o funcionamento da Escola, doou seus vencimentos para esse fim, exemplo que foi seguido pelo 1º diretor, Sylvio Barbedo e pelo primeiro grupo de professores.

O Instituto Profissional Técnico funcionou por uma década, sendo extinto em 25 de maio de 1940, e seu prédio foi demolido para a construção da Escola Técnica de Pelotas.

Em 1942, através do Decreto-lei nº 4.127, de 25 de fevereiro, subscrito pelo Presidente Getúlio Vargas e pelo Ministro da Educação Gustavo Capanema, foi criada a Escola Técnica de Pelotas – ETP –, a primeira e única Instituição do gênero no estado do Rio Grande do Sul. O engenheiro pelotense Luiz Simões Lopes foi o responsável pela vinda da Escola para o município, através de sua intercessão pessoal junto ao Ministério da Educação e ao Presidente da República. A ETP foi inaugurada em 11 de outubro de 1943, com a presença do Presidente Getúlio Vargas.

Começando suas atividades letivas em 1945, teve inicialmente, o primeiro ciclo do ensino industrial, com cursos de Forja, Serralheria, Fundição, Mecânica de Automóveis; Máquinas e Instalações Elétricas, Aparelhos Elétricos, Telecomunicações, Carpintaria, Artes do Couro, Marcenaria, Alfaiataria, Tipografia e Encadernação.

O segundo-ciclo da Educação Profissional foi oferecido pela Escola a partir de 1953, quando foi criado o primeiro curso técnico - Construção de Máquinas e Motores, do qual é originário o atual curso de Mecânica Industrial.

Em 1959, a ETP é caracterizada como autarquia Federal e, em 1965, passa a ser denominada Escola Técnica Federal de Pelotas, adotando a sigla ETFPEL.

Com um papel muito forte e reconhecidamente destacado na formação de técnicos industriais, a ETFPEL tornou-se uma Instituição especializada na oferta dessa educação profissional de nível médio, formando grande número de alunos nas habilitações de Mecânica, Eletrotécnica, Eletrônica, Edificações, Eletromecânica, Telecomunicações, Química e Desenho Industrial.

Em 1996, no dia 26 de fevereiro, foi colocada em funcionamento a sua primeira Unidade de Ensino Descentralizada – UNED, na cidade de Sapucaia do Sul.

Em 1998, a Escola Técnica Federal de Pelotas começa a efetivar sua atuação no nível superior de ensino, tendo obtido autorização ministerial, após parecer favorável do Conselho Nacional de Educação, para implantação de Programa Especial de Formação Pedagógica, destinado à habilitação de professores da educação profissional.

Através de Decreto Presidencial, efetivou-se, em 1999, a transformação da ETFPEL em Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas – CEFET-RS, o que possibilitou a oferta de seus primeiros cursos superiores de graduação e pós-graduação, abrindo espaço para projetos de pesquisa e convênios, com foco nos avanços tecnológicos.

Em 11 de setembro de 2006, foi colocada em funcionamento a Unidade de Ensino de Charqueadas e no mês de julho de 2007, entrou em funcionamento a Unidade de Ensino de Passo Fundo.

Dentro da expansão da rede federal de ensino, anunciada no dia 2 de maio, no Plano de Desenvolvimento da Educação, pelo Ministro Fernando Haddad, estão previstas mais 4 Unidades de Ensino para o Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas até o ano de 2010, são elas: Unidades de Ensino de Bagé, Camaquã, Venâncio Aires e Porto Alegre, no bairro Restinga.

1.3 Objetivos e metas da Instituição

Os objetivos e metas do CEFET-RS discriminadas a seguir foram estabelecidas de acordo com as políticas de ensino, pesquisa, extensão e gestão, numa construção democrática e coletiva, ouvidas todas as coordenadorias, gerências e diretorias da Instituição.

Considerando a diversidade e quantidade de setores que compõem a Instituição, e que colaboraram para a elaboração do plano de desenvolvimento institucional, os objetivos e metas foram sintetizados de forma abrangente e geral e estão apresentados no quadro abaixo.

Tabela 1.1 Quadro de objetivos estratégicos e metas do CEFET-RS

OBJETIVO: Consolidar expansão da rede federal – fase II		
Metas	Quantificador	Cronograma
Construir novas Unidades de Ensino	4 Unidades	2008-2011
Avaliar e implantar cursos nas novas unidades	2 Cursos por Unidade	Até 2011
Adquirir mobiliário e equipamentos da área de ensino	1 projeto + 1 lote por ano	2008-2011
Adquirir mobiliário e equipamentos da área administrativa	1 projeto + 1 lote por ano	2008-2011
Realizar concurso e contratar servidores para as novas unidades	Vagas disponibilizadas pelo Governo	2008-2011

OBJETIVO: Aumentar o número de alunos matriculados em todos os níveis e modalidades		
Metas	Quantificador	Cronograma
Reduzir a evasão	20% do valor atual	até 2011
Aumentar o número de vagas	10% do valor atual	até 2011
Completar as vagas nas novas Unidades	132 vagas por Unidade/ano	Até 2011
Reduzir a reprovação	30% do valor atual	até 2011
Melhorar a comunicação institucional	1 plano de comunicação por ano	2008-2011
Avaliar a implantação de cursos na modalidade EAD	avaliar 1 projeto de curso por ano	Até 2011

OBJETIVO: Promover novas formas de acesso		
Metas	Quantificador	Cronograma
Avaliar as alternativas de ingresso de alunos	1 relatório de avaliação	2007-2008
Implementar novas modalidades de ingresso de alunos	1 nova forma	Até 2009

OBJETIVO: Aprimorar a formação inicial e continuada de trabalhadores		
Metas	Quantificador	Cronograma
Ampliar a oferta de cursos regulares	50% do valor atual	até 2011
Criar infra-estrutura específica	1 projeto	até 2011

OBJETIVO: Aprimorar a educação profissional de nível médio		
Metas	Quantificador	Cronograma
Consolidar os cursos técnicos na forma integrada	5 cursos	2007 - 2011
Avaliar a implantação de novos cursos integrados	1 relatório anual	2007 - 2011
Avaliar os cursos modulares	1 relatório anual	até 2011
Avaliar a viabilidade de implantação de novos cursos modulares	5 projetos	2007-2011
Consolidar os cursos técnicos na modalidade EJA	atender à legislação	2007 - 2011

OBJETIVO: Consolidar o ensino de graduação		
Metas	Quantificador	Cronograma
Aumentar o número de alunos matriculados	20% do valor atual	até 2011
Avaliar a implantação de novos cursos de graduação	1 relatório anual	2007-2011
Consolidar os cursos de graduação	7 cursos	2007 - 2011
Ofertar regularmente programa de formação pedagógica	1 turma/ano	2008 - 2011
Estimular a produção científica	1 projeto por curso/área	2008 - 2011
Reduzir a evasão	20% do valor atual	até 2011
Reestruturar física e operacionalmente	1 projeto de reestruturação	2008
	1 relatório de avaliação	2010
Promover semanas acadêmicas regularmente	1 por curso de graduação / ano	2007 - 2011

OBJETIVO: Consolidar o ensino de pós-graduação		
Metas	Quantificador	Cronograma
Reestruturar física e operacionalmente	1 projeto de reestruturação	2008
	1 relatório de avaliação	2010
Capacitar professores	-	até 2011
Criar e consolidar programas de pós-graduação	02 cursos de especialização (lato sensu)	2008
	01 curso de mestrado (stricto sensu)	2011
Implantar mestrados interinstitucionais (Minter)	02 cursos	2008-2010
Implantar doutorado interinstitucional (Dinter)	01 curso	2011

OBJETIVO: Consolidar a pesquisa		
Metas	Quantificador	Cronograma
Implantar programas de pós-graduação stricto-sensu	1 programa de Mestrado	2011
Reestruturar física e operacionalmente	definir um percentual de orçamento específico na matriz orçamentária	Até 2008
	02 Laboratórios próprios	Até 2010
	Adequação de 03 laboratórios	Até 2010
Capacitar professores	30 mestres + 15 doutores	até 2011
Continua		

OBJETIVO: Consolidar a pesquisa		
Metas	Quantificador	Cronograma
Disponibilizar carga horária para pesquisadores	10h/a por professor pesquisador C, 15h/a pesquisador B e a 20h/a para pesquisador A	Até 2010
Manter o programa institucional de bolsas de iniciação científica (IC)	20 bolsas /ano	2007-2011
Participar de editais de órgãos de fomento para programas de bolsas de IC	10 bolsas de IC	2008-2011
Incentivar o estabelecimento e consolidação de grupos de pesquisas	10 grupos de pesquisa	2007-2011
Incrementar a produtividade científica dos Pesquisadores	1 publicação por pesquisador ano	2007-2011
Capacitar servidor para atuar no registro de propriedades	1 servidor	Até 2009

OBJETIVO: Aprimorar os processos de gestão		
Metas	Quantificador	Cronograma
Elaborar e reorganizar regulamentos para as rotinas da Instituição	01 regulamento por setor	Até 2011
Definir as áreas prioritárias para expansão do Ensino, avaliando as demandas e os recursos disponíveis.	1 relatório de avaliação	até junho de 2008
Definir e implementar políticas para a criação e implantação de novos cursos	1 regulamento	até 2008
Aprimorar os mecanismos de gestão	1 projeto por ano	2007-2011
Criar um plano de gestão ambiental	01 plano	2008

OBJETIVO: Modernizar a infra-estrutura		
Metas	Quantificador	Cronograma
Elaborar plano diretor com as políticas de manutenção preventiva e de expansão e otimização da área física, conforme as demandas dos cursos e da administração	1 plano	2008
Ampliar e readequar a área física de ensino	1 projeto + 1 avaliação por ano	2007-2011
Ampliar e readequar a área física administrativa	1 projeto + 1 avaliação por ano	2007-2011
Renovar mobiliário e equipamentos específicos da área de ensino	1 projeto + 1 lote por ano	2007-2011
Renovar mobiliário e equipamentos da área administrativa	1 projeto + 1 lote por ano	2007-2011
Renovar equipamentos de informática da área administrativa	1 projeto + 1 lote por ano	2007-2011
Renovar equipamentos de informática da área de Ensino	1 projeto + 1 lote por ano	2007-2011
Aprimorar o acesso aos portadores de necessidades especiais	1 projeto de reestruturação	2008
	1 relatório de avaliação	2010
Realizar manutenção da área física	1 projeto + 1 lote ano	2007-2011
Renovar a frota de veículos	1 veículo ano	2007-2011

OBJETIVO: Aprimorar os serviços da biblioteca		
Metas	Quantificador	Cronograma
Adequar o espaço	1 projeto de reestruturação	2008
	1 relatório de avaliação	2010
Atualizar e ampliar acervo	1% dos recursos de custeio para aquisição de livros / ano	2007-2011
Qualificar os serviços de acesso ao acervo	Serviço de reserva e renovação informatizados	2008
	Acesso ao acervo	2009
	Acessibilidade aos portadores de necessidades especiais	2010

OBJETIVO: Ampliar, capacitar e qualificar o corpo técnico-administrativo		
Metas	Quantificador	Cronograma
Concluir e implantar o programa de redimensionamento da força de trabalho	1 programa	até 2008
Implantar o programa de qualificação para a graduação e pós-graduação	Aumentar para 60% o número de servidores com graduação e pós-graduação	2007-2011
Contratar servidores técnico-administrativos	Gestionar a complementação de cargos vagos: 90 vagas	até 2011
Continua		

OBJETIVO: Ampliar, capacitar e qualificar o corpo técnico-administrativo		
Metas	Quantificador	Cronograma
Capacitar servidores técnico-administrativos	Participar em 10 cursos de capacitação/ano	2007-2011
	Participar em 10 eventos/ano	2007-2011

OBJETIVO: Ampliar, capacitar e qualificar o corpo docente		
Metas	Quantificador	Cronograma
Avaliar o perfil do corpo docente e implementar políticas para atender as necessidades das diversas áreas	1 relatório	2008
	1 regulamento	2009
Capacitar o corpo docente	Formar mais 30 mestres e 15 doutores	2007-2011
	Participação em 10 cursos de qualificação/ano	2007-2011
	Participação em 20 eventos/ano	2007 – 2011
	Acompanhamento pedagógico de 80% professores novos / ano	2007 – 2011
Contratar servidores docentes	Gestionar a complementação de cargos administrativos vagos: 70 vagas	até 2011
	Gestionar a criação vagas para a Carreira de Ensino superior: 8 vagas por curso Graduação (56 vagas)	até 2011

OBJETIVO: Melhorar as condições de trabalho e saúde dos servidores		
Metas	Quantificador	Cronograma
Implantar o Programa de Assistência à Saúde do servidor e dependentes, conforme legislação federal em vigor.	R\$ 900.000,00 /ano (Recursos do Tesouro)	2008 – 2011
Implantar Comissão de Higiene e Segurança no Trabalho em todas as Unidades	1 por unidade	até 2011
Reorganizar áreas de convivência	1 projeto / unidade	2007 – 2011
Qualificar o serviço de atendimento médico-odontológico	2000 atendimentos / ano	2007 – 2010

OBJETIVO: Melhorar as condições de aprendizado, convivência e bem estar dos discentes		
Metas	Quantificador	Cronograma
Reformar e ampliar o refeitório	1 reforma / ampliação	2007 – 2008
Reorganizar áreas de convivência	1 projeto	2007 – 2011
Aumentar o número de alunos nos grupos extraclasse	10% ao ano	2007 – 2011
Promover semanas acadêmicas regularmente	1 por curso de graduação / ano	2007 - 2011
Intensificar o serviço de atendimento médico-odontológico	4000 atendimentos / ano	2007 – 2010
Intensificar a interação entre o corpo discente, seus representantes e os órgãos administrativos da Instituição	1 reunião por período letivo / curso	2007 – 2011
Intensificar a participação do corpo discente em projetos de monitoria.	Criar 1 programa de bolsas de monitoria	até 2009
Estimular a instalação de Diretórios Acadêmicos (DAs)	1 para cada área/curso	2011

OBJETIVO: Fortalecer a imagem da Instituição		
Metas	Quantificador	Cronograma
Adquirir uniformes novos e padronizados para todas as modalidades de esporte	1 lote por modalidade esportiva	2007-2011
Participar e promover eventos culturais	1 participação+ 1 promoção por ano	2007-2011
Participar e promover eventos esportivos	1 participação+ 1 promoção por ano	2007-2011
Confeccionar e reproduzir material de divulgação do CEFET-RS, composto de pôster institucional, pasta, adesivo e capa para CD	1 lote	2007 -2010
Visitar empresas com o objetivo de divulgar os cursos do CEFET-RS, obter vagas de estágio, emprego, etc	100 visitas	2007-2011
Editar livro sobre a história da Instituição	1 Edição / ano	2007 – 2011

OBJETIVO: Consolidar os processos de incubadoras		
Metas	Quantificador	Cronograma
Pré-incubar projetos de pesquisa desenvolvidos no processo pedagógico	10 grupos	2007 – 2011
Fomentar a elaboração de projetos de Incubação	10 projetos	2007-2011
Participar de eventos de empreendedorismo e de incubadoras	2 eventos por ano	2007-2011
Implantar Incubadora Interinstitucional de Cooperativas	1 incubadora	2008
Expandir as ações das Incubadoras para todas as Unidades do CEFET-RS	1 representação / unidade	até 2011

OBJETIVO: Ampliar as ações de extensão e relações comunitárias		
Metas	Quantificador	Cronograma
Fortalecer a participação em feiras e eventos	organizar 05 (cinco) palestras enfocando o perfil profissional do técnico	2007-2011
	promover 01 seminário de recursos humanos	2008
	coordenar a participação em 04 edições da FENADOCE	2007-2011
	03 edições de feiras de inovação, ciência e tecnologia	2007-2011
	04 edições da Feira das Profissões	2007-2011
	apresentar trabalhos em 06 seminários de extensão universitária da Região Sul	2007-2011
	participar de 03 eventos nacionais de extensão	2007-2011
	Participar em 1 Fórum do MERCOSUL para a Educação Profissional	2007-2011
Promover edições do Circuito de Corridas de Rua do CEFET-RS	04 edições	2007-2011
Ampliar os intercâmbios / convênios com outras instituições nacionais e internacionais	enviar 2 alunos /ano	2007-2011
	receber 2 alunos /ano	2007-2011
Continua		

OBJETIVO: Ampliar as ações de extensão e relações comunitárias		
Metas	Quantificador	Cronograma
Encaminhar os alunos ao mundo do trabalho	3200 acordos de Cooperação de Recursos Humanos	2007-2011
	360 visitas técnicas	2007-2011
Prestar consultorias tecnológicas	600 (seiscentas) horas	2008-2011
Estimular a participação do corpo discente em projetos de extensão da Instituição.	Criar 1 programa de bolsas de extensão	até 2009

OBJETIVO: Realizar avaliação institucional permanente		
Metas	Quantificador	Cronograma
Implantar sistema formal de avaliação institucional	1 projeto de avaliação	2008-2009
Implantar sistema de ouvidoria	1 estrutura de ouvidoria	2008- 2011
Aprimorar os processos internos de avaliação dos cursos	1 processo por nível / modalidade	2007-2011
Realizar pesquisas com os egressos de todos os cursos, níveis e modalidades	02 pesquisas	2007-2011
Avaliar constantemente os cursos a fim de manter preparada a Instituição para os processos de avaliação externa	1 avaliação por período letivo	2007-2011

2 PROJETO PEDAGÓGICO INSTITUCIONAL

2.1 Inserção regional

A inserção regional do CEFET-RS se dá através das inúmeras atividades de ensino, pesquisa e extensão e representa um importante diferencial para a região, uma vez que é na Instituição que se desenvolvem e aprimoram o conhecimento e as inovações tecnológicas. As ações do CEFET-RS em ensino, pesquisa e extensão colaboram com a sociedade gerando desenvolvimento.

O CEFET-RS possui quatro Unidades: Pelotas, Sapucaia do Sul, Charqueadas e Passo Fundo, que englobam as regiões onde estão inseridas as cidades apresentadas na tabela 1. Além das Unidades com sede nestes locais, atua em cinco pólos da UAB (Universidade Aberta do Brasil) nas cidades de Constantina, Picada Café, Balneário Pinhal, Santana da Boa Vista e Santa Vitória do Palmar e participa ativamente no programa Escola de Fábrica em 16 municípios, entre outros programas do Governo Federal.

No Plano de Expansão da Rede Federal de Ensino Profissional estarão vinculadas ao CEFET-RS as Unidades de Bagé, Camaquã, Venâncio Aires e Porto Alegre, no bairro Restinga.

Tabela 2.1 – Inserção regional do CEFET-RS

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
1	Pelotas	332.286	334.101
2	São Lourenço do Sul	44.958	45.247
3	Rio Grande	191.507	193.045
4	Bagé	118.182	119.961
5	Capão do Leão	25.784	25.928

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
6	Canguçu	56.912	57.924
7	Arroio Grande	19.460	19.587
8	Santa Vitória do Palmar	33.237	33.472
9	Jaguarão	31.012	31.219
10	Pinheiro Machado	13.662	13.813
11	Piratini	20.111	20.155
12	Camaquã	63.469	64.276
13	Satana da Boa Vista	8.770	8.695
14	Hulha Negra	5.761	5.665
15	Candiota	9.087	9.368
16	Aceguá	4.307	4.583
17	Alvorada	210.083	216.122
18	Amaral Ferrador	5.947	5.968
19	Arambaré	4.230	4.271
20	Arroio do Meio	17.710	17.969
21	Arroio do Padre	2.632	2.706
22	Arroio do Tigre	12.944	13.151
23	Arroio dos Ratos	13.440	13.425
24	Balneário Pinhal	8.840	8.969
25	Triunfo	23.940	24.222
26	Barra do Quaraí	4.445	4.578
27	Herval	7.387	7.302
28	Frederico Westphalen	26.474	26.639
29	Eldorado do Sul	33.037	33.913
30	Constantina	9.421	9.303
31	Cidreira	10.875	11.116
32	Esteio	82.291	83.250

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
33	Barra do Ribeiro	12.231	12.337
34	General Câmara	8.544	8.468
35	Guaíba	98.972	100.010
36	Charqueadas	31.328	31.823
37	São Jerônimo	20.453	20.690
38	Canoas	323.782	329.456
39	Sapucaia do Sul	131.380	132.980
40	São Leopoldo	207.888	212.785
41	Turuçu	4.092	4.074
42	Sentinela do Sul	5.178	5.116
43	São José do Norte	26.618	26.900
44	Santo Augusto	13.315	13.056
45	Picada Café	5.136	5.243
46	Pedro Osório	8.035	7.921
47	Morro Redondo	5.923	5.906
48	Montenegro	56.202	57.024
49	Minas do Leão	7.218	7.122
50	Marcelino Ramos	5.685	5.663
51	Lavras do Sul	8.122	8.025
52	Cerrito	6.942	6.852
53	Passo Fundo	176.470	178.472
54	Erechim	94.955	96.524
55	Ibiaça	4.641	4.497
56	Muliterno	1.775	1.774
57	Ibiraiaras	7.047	6.921
58	Vanini	1.825	1.761
59	São Domingos do Sul	2.779	2.731

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
60	Serafina Corrêa	12.167	12.427
61	Guaporé	21.006	21.396
62	Arvorezinha	10.538	10.603
63	Panambi	33.256	33.824
64	Santo Antônio do Planalto	1.871	1.825
65	Ernestina	3.081	3.009
66	Carazinho	58.893	59.113
67	Coxilha	2.904	2.812
68	Mato Castelhano	2.492	2.445
69	Coqueiros do Sul	2.470	2.436
70	Pontão	3.935	3.899
71	Ipiranga do Sul	1.942	1.921
72	Sertão	6.746	6.593
73	Marau	30.706	31.371
74	Nicolau Vergueiro	1.701	1.676
75	Ibirapuitã	4.163	4.049
76	Vitor Graef	3.195	3.138
77	Lagoa dos Três cantos	1.575	1.545
78	Não me Toque	14.822	15.233
79	Chapada	9.200	9.037
80	Erebango	3.059	3.084
81	Estação	6.470	6.537
82	Getúlio Vargas	16.278	16.172
83	Tapejara	15.886	16.227
84	Água Santa	3.818	3.744
85	Gentil	1.597	1.552
86	Vila Maria	4.087	4.014

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
87	Camargo	2.523	2.491
88	Soledade	30.316	30.541
89	Mormaço	2.316	2.307
90	Campos Borges	3.462	3.318
91	Tapera	10.155	10.185
92	Selbach	4.814	4.743
93	Colorado	3.684	3.586
94	Saldanha Marinho	2.963	2.891
95	Santa Bárbara do Sul	10.010	10.006
96	Nova Boa Vista	2.148	2.151
97	Sarandi	19.077	19.382
98	Rondinha	5.630	5.493
99	Jacutinga	3.825	3.838
100	Campina do Sul	5.644	5.653
101	Charrua	3.920	3.955
102	Ciriaco	4.799	4.660
103	Casca	8.438	8.478
104	Nova Alvorada	2.953	2.984
105	Itapuca	2.539	2.533
107	Caseiros	2.855	2.820
108	David Canabarro	4.926	4.903
109	Fontoura Xavier	11.134	11.109
110	Alto Alegre	1.963	1.912
111	Espumoso	15.030	15.048
112	Fortaleza dos Valos	5.180	5.173
113	Seberi	10.239	9.987
114	Ronda Alta	9.764	9.705

N. de ordem	Município	Total de Habitantes CENSO 2004	Total de Habitantes CENSO 2005
115	Sapiranga	78.362	80.607
116	Campo Bom	57.226	58.171
117	Novo Hamburgo	252.032	257.285
118	Dois Irmãos	27.511	29.436
119	Estância Velha	39.276	40.291
120	Ivoti	17.937	18.668
121	Igrejinha	29.843	30.932
122	Portão	27.163	27.588
123	Viamão	256.341	265.455
124	Cachoeirinha	117.362	119.603
125	Gravataí	256.170	261.619
126	Glorinha	6.268	6.484
127	Parobé	50.320	51.384
128	Taquara	57.815	58.960
129	Capela de Santana	11.576	11.927
130	Barão do Triunfo	7.387	7.590
TOTAL		4.489.491	4.559.608

Fonte: FEE – IBGE – retirados do site <http://www.riogrande.com.br/bancosdedados.htm>

2.2 Princípios filosóficos e teórico-metodológicos gerais que norteiam as práticas acadêmicas da Instituição

O Projeto Pedagógico, construído coletivamente, assume a prática de uma educação que possibilite a aprendizagem de valores e de atitudes para conviver em democracia, e que, no domínio dos conhecimentos, habilite os alunos a discutirem questões do interesse de todos, propiciando a melhoria da qualidade de vida.

São características das práticas educacionais da Instituição:

- oferta de educação tecnológica, levando em conta o avanço do conhecimento tecnológico e a incorporação crescente de novos métodos e processos de produção e distribuição de bens e serviços;
- atuação prioritária na área tecnológica, nos diversos setores da economia;
- conjugação, no ensino, da teoria com a prática;
- articulação verticalizada e integração da educação tecnológica aos diferentes níveis e modalidades de ensino, ao trabalho, à ciência e à tecnologia;
- oferta de ensino superior de graduação e de pós-graduação na área tecnológica;
- oferta de formação especializada em todos os níveis de ensino, levando em consideração as tendências do setor produtivo e do desenvolvimento tecnológico;
- realização de pesquisas aplicadas e prestação de serviços;
- desenvolvimento da atividade docente, abrangendo os diferentes níveis e modalidades de ensino, observada a qualificação exigida em cada caso;
- utilização compartilhada dos laboratórios e dos recursos humanos pelos diferentes níveis e modalidades de ensino;
- desenvolvimento do processo educacional que favoreça, de modo permanente, a transformação do conhecimento em bens e serviços, em benefício da sociedade;
- estrutura organizacional flexível, racional e adequada às suas peculiaridades e objetivos;
- integração das ações educacionais com as expectativas da sociedade e com as tendências do setor produtivo.

2.3 Políticas de ensino

2.3.1 Educação inicial e continuada de trabalhadores

A educação para trabalhadores tem como princípio constituir a educação geral como parte inseparável da educação profissional em todos os âmbitos em que se efetive a preparação para o trabalho. Esta integração exige que a relação entre formação geral e específica seja construída continuamente ao longo da educação do indivíduo, sob a égide do

trabalho, como princípio educativo. Tem como princípio fundamental eliminar o reducionismo da simples preparação para o mercado de trabalho, e conceber a formação profissional como forma de entender e modificar a realidade, através da ação técnica, política e cultural.

2.3.2 Educação profissional técnica de nível médio

A educação profissional deve ser encarada, independentemente da modalidade na qual seja desenvolvida, como meio para construir conhecimentos, adquirir competências que possibilitem interferir no processo produtivo, compreender as formas de produção e desenvolver habilidades que capacitem o trabalhador para o exercício da reflexão, da crítica, do estudo e da criatividade. O CEFET-RS, na proposição curricular da educação profissional técnica de nível médio, priorizará uma ação educativa que propicie a construção conjunta de conhecimentos técnico-científicos. Buscará, dessa forma, proporcionar educação profissional que permita, ao egresso, inserção no mundo do trabalho e/ou a continuidade de estudos, universalizando e tornando unitária a formação básica do cidadão, independentemente de sua origem sócioeconômica.

2.3.3 Graduação

a. Educação profissional tecnológica

Para o CEFET-RS, os cursos superiores de tecnologia são mais uma alternativa de profissionalização em nível superior. Tem por objetivo propiciar formação especializada, com aprimoramento educacional e profissional oferecido em áreas específicas.

A sua organização curricular estará voltada para formação de profissionais capazes de desenvolver tarefas próprias e de apreender os processos tecnológicos, para atender a diversificação e a complexidade de uma determinada área específica. Enfocará formação específica voltada para a gestão e para o desenvolvimento do mundo do trabalho e apresentará estrutura acadêmica que propiciará, ao formando, sólida formação científica voltada à compreensão teórico-prática das operações a executar em área determinada.

b. Bacharelado (Engenharias)

O Projeto Pedagógico dos Cursos de Engenharia contemplará os seguintes aspectos: realização de expressiva quantidade de atividades em laboratório, realização de programas interdisciplinares e de pesquisa, que possibilitem o desenvolvimento de inovação e

desenvolvimento científico-tecnológico, realização de estágios como vínculo entre a formação acadêmica e o desenvolvimento científico-tecnológico, com aplicação direta no mundo do trabalho e a realização de atividades de extensão e adoção de medidas que tornem transparentes, à sociedade, as ações tomadas no âmbito do Curso e que permitam uma interação com sociedade em termos de suas necessidades e anseios.

2.3.4 Formação de docente

O processo de formação de professores levará em consideração a transformação, não só da formação inicial, como também da formação continuada de professores numa outra concepção de conhecimento, de ciência e de mundo, evidenciando que há um “movimento histórico” permanente de tensões entre o “vivido e o por viver”. Os projetos dos cursos de formação inicial de docentes atenderão ao contínuo movimento de flexibilização curricular com perspectiva interdisciplinar. O currículo contemplará uma relação pedagógica dialógica, pensando o professor em sua perspectiva histórico-social, mantendo sólida base científica, formação crítica da cidadania e trazendo a ética e a solidariedade como valores fundamentais na formação do professor.

2.3.5 Pós-graduação

A consolidação dos cursos de pós-graduação é fator preponderante no processo de produção do conhecimento, na qualificação do exercício das atividades da docência e na preparação de pesquisadores para desenvolverem novas técnicas e processos a fim de atender os avanços do mundo do trabalho. A formação de pesquisadores se dá, fundamentalmente, em programas de pós-graduação; por outro lado, a constituição e consolidação de grupos de pesquisa é condição indispensável para implantação da pós-graduação. A oferta de cursos de pós-graduação stricto sensu será incrementada a partir dos cursos de especialização, nas seguintes áreas de conhecimento: ciências exatas e da terra; engenharia; ciências sociais aplicadas; ciências humanas e letras e artes.

2.3.6 Educação a distância

A construção curricular de cursos a serem oferecidos na modalidade a distância, baseiam-se em referenciais que possam atender a espaços e tempos diferentes e que permitam

implementar, na educação a distância, o que é essencial na educação presencial. O desafio dos cursos oferecidos será o de incorporar as tecnologias de informação como ferramenta e estratégia de transformação educacional, mediante projetos que possibilitem uma educação de qualidade para todos.

2.4 Políticas de pesquisa

A pesquisa, como princípio educativo, estará presente em todos os níveis de ensino orientando o estudo e a busca de soluções para as questões do dia-a-dia e do meio em que vivem os estudantes, do mundo do trabalho ou de outras organizações que compõem a sociedade. A pesquisa será o elemento fundamental para incentivar espaços de discussão sobre quais conhecimentos e com que perspectivas poderiam vir a proporcionar possibilidades dos sujeitos agirem de forma responsável e interferirem solidariamente no seu contexto histórico e social. Desta forma, será importante instrumento para provocar nos estudantes atitudes que despertem a curiosidade acerca do conhecimento e da sociedade, para que possam formular questões de investigação no campo mais formal que comporá a pesquisa acadêmica.

2.5 Políticas de extensão

As atividades de extensão serão integradas com o ensino e a pesquisa. Serão sempre planejadas, executadas, acompanhadas e avaliadas para que se mantenham constantemente integradas com a sociedade em geral e, em particular, com o mundo do trabalho.

2.6 Políticas de gestão

A política de gestão visa facilitar a articulação da Instituição e dos diversos segmentos que a compõem em suas relações internas e externas, com base no reconhecimento do trabalho e na melhoria da qualidade de vida. Assim, são elementos da política de gestão do CEFET-RS:

- Valorização dos servidores e dos demais sujeitos institucionais, principalmente quanto ao investimento em capacitação.

- Entendimento da função precípua de prestação de serviço público, com a adoção de posturas pessoais e profissionais condizentes com as expectativas dos usuários.
- Administração participativa, transparente e solidária.
- Valorização do diálogo como a forma de reconhecer a todos como interlocutores legítimos no desenvolvimento e aprimoramento da administração.
- Organização hierárquica equivalente às competências atribuídas às unidades da estrutura organizacional.
- Reconhecimento de que as normas burocráticas levam em conta princípios políticos, éticos, humanísticos e técnicos.
- Valorização de ações voltadas à melhoria da qualidade de trabalho e da vida dos servidores.
- Respeito à expressão dos fóruns coletivos de discussão e decisão.
- Reconhecimento das tecnologias como elementos indispensáveis para facilitar e qualificar as atividades institucionais.
- Incentivo à divulgação da Instituição em âmbito nacional e internacional, valorizando e motivando a qualidade do trabalho.
- Desenvolvimento do trabalho com base na integração das atividades de planejamento, execução, controle e correção.
- Estímulo à iniciativa individual de busca da melhoria contínua dos processos de trabalho, no relacionamento inter-pessoal e no alcance dos objetivos institucionais.
- Respeito às organizações estudantis e sindicais, numa atitude de reconhecimento de seus espaços e da busca do afinamento em torno dos interesses comuns.
- Incentivo às relações e parcerias interinstitucionais e empresarias que articulem interesses mútuos, priorizando o sentido educativo do trabalho escolar.
- Reconhecimento da importância da preservação da memória/história da Instituição em condições adequadas, resgatando o passado como o primeiro passo para o entendimento do presente e o projeto do futuro.
- Percepção da realidade sócioeconômica das diversas regiões em que atua, com ponto de partida para as ações voltadas às comunidades internas e externas.

- Busca da eficiência na circulação das informações, com vistas a uma maior representatividade na tomada de decisões.
- Persistência no alcance dos objetivos estabelecidos, mantendo a constante possibilidade de avaliação e redimensionamento dos mesmos.
- Obediência aos preceitos legais, com a busca da eficiência administrativa fundamentada nas recomendações dos órgãos de controle interno e externo.

2.7 Integração entre o ensino, a pesquisa e a extensão

A indissociabilidade entre o ensino, a pesquisa e a extensão faz parte de um modelo pedagógico que procura contextualizar a produção científica e a formação profissional, de forma a atender às necessidades da sociedade.

No CEFET-RS esses mecanismos estão orientados e dimensionados para proporcionarem a mais ampla perspectiva para o exercício da condição de cidadania, em tempo e lugares diversos. Ampliar os horizontes das pessoas, com o objetivo de estreitar as diferenças advindas das exclusões sociais e estimular um modelo pedagógico que enseje a participação crescente e integradora dos diferentes segmentos da sociedade, é política imperativa para esta Instituição.

O Ensino com Pesquisa prevê o desenvolvimento de instrumentos nos quais cada linha de investigação está conexas ao processo formativo da Instituição. Neste contexto, a convergência entre a graduação e a pesquisa é elemento fundamental para que haja sustentabilidade na criação de novas gerações de processos de aprendizagem tecnológica. Isto irá desenhar novos cenários sociais e científicos que irão consolidar a trajetória acadêmica do CEFET-RS.

O Ensino com Extensão atinge os aspectos ampliados da formação humana, evitando a perspectiva acadêmica de uma condição assistencialista e complementar, outrossim, focando em ações que valorize o processo formativo, democrático, consciente e inclusivo. A formação de graduação e as ações de extensão são complementares entre si, devendo acolher as diversas demandas advindas da comunidade que estejam consonantes com os objetivos e as condições da Instituição. Desta forma, a comunidade e a Instituição expõem suas necessidades e promovem o estudo e a busca de soluções, havendo sempre a participação interativa entre estes elementos.

Em síntese, o princípio da indissociabilidade ensino-pesquisa-extensão proposto, pretende garantir graus de eficiência nos objetivos de estruturar o CEFET-RS cada vez mais como uma Instituição formadora de profissionais capazes de atender os desafios da ciência e do desenvolvimento social.

2.8 Responsabilidade social da Instituição

O CEFET-RS tem como responsabilidade social promover educação humano-científico-tecnológica para formar cidadãos capazes de compreender criticamente a realidade, preparando-os para a inserção no mundo do trabalho, por meio da educação continuada de trabalhadores; da educação técnica de nível médio; da graduação e pós-graduação e da formação de professores. Esta qualificação é responsável pela melhoria da qualidade de vida dos profissionais e estes responsáveis pelo desenvolvimento econômico das regiões onde a Instituição está inserida. A possibilidade de mão-de-obra especializada tem servido de incentivo para buscar empresas a se instalem na região.

O CEFET-RS possui programas de permanência dos alunos na escola com auxílio na alimentação, material escolar e transportes para alunos de baixa renda, contribuindo assim para a diminuição da evasão e melhoria nas condições de aprendizado.

3 IMPLEMENTAÇÃO DA INSTITUIÇÃO E ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

3.1 Cronograma de implantação e desenvolvimento da Instituição para o período de vigência do PDI

Tabela 3.1 Programação de abertura de cursos de graduação (bacharelado, licenciatura e tecnologia)

Nome do curso	Modalidade	Vagas	nº turmas	Turno(s) de Funcionamento	Local de Funcionamento	Ano previsto para a solicitação
Engenharia Elétrica	semestral	50	1	noite	Unidade Pelotas	2/2007
Curso de Tecnologia em Sistemas para Internet	semestral	20	1	manhã	Unidade Pelotas	2/2007

Tabela 3.2 Programação de abertura de cursos de Pós-graduação (Lato e Stricto Sensu)

Nome do curso	Modalidade	Vagas	nº turmas	Turno(s) de Funcionamento	Local de Funcionamento	Ano previsto para a solicitação
Especialização em Educação	Lato sensu, presencial	15	01	noite	Unidade Pelotas	2008
Especialização em Linguagens Verbais, Visuais e suas Tecnologias	Lato Sensu, presencial	15	01	noite	Unidade Pelotas	2006
Especialização em Engenharia Elétrica	Lato Sensu, presencial	15	01	noite	Unidade Pelotas	2008
Mestrado em Educação	Estricto Sensu, presencial	12	01	noite	Unidade Pelotas	2010

Tabela 3.3 Programação de abertura de cursos a distância

Nome do curso	N. de alunos	Abrangência geográfica	Pólos de apoio presencial	Ano previsto para a solicitação
Curso de Tecnologia em Sistemas para Internet a Distância	250	Rio Grande do Sul	Santa Vitória do Palmar, Santana da Boa Vista, Constantina, Picada Café e Balneário Pinhal.	2/2007

Tabela 3.4 Programação de vagas para os cursos

Nome do curso	Modalidade / Forma	Turno(s) Funcionamento	nº de vagas autorizadas/ ofertadas	nº de vagas a solicitar	Ano previsto para a solicitação
Unidade de Pelotas					
Nível Médio					
Programação Visual	Modular	manhã e tarde	20 + 20		
Design de Móveis	Modular	tarde e noite	20 + 20		
Edificações	Modular/integrado	manhã, tarde e noite/manhã	16 + 16 + 32 / 36		
Manutenção Eletromecânica	Modular	Todos	20 + 20 + 20		
Mecânica Industrial	Modular	manhã, tarde e noite	16 + 16 + 24 ¹		
Processos Químicos Industriais – Ênfase em Análise de Processos Industriais	Modular/integrado	manhã e noite/tarde	16 + 16 / 32		
Eletrotécnica	Modular/integrado	manhã, tarde e noite/manhã, tarde e noite	10 + 10 + 16 / 36 + 36 + 36		
Sistemas de Telecomunicações	Modular	manhã, tarde e noite	32 + 32 + 32		
Eletrônica	Modular/integrado	manhã, tarde e noite/manhã, tarde e noite	16 + 16 + 16 / 32 + 32 + 32		
Sistemas de Informação	Modular	manhã	0		
Manutenção de Computadores	PROEJA	noite	0		
Ensino Médio	Anual	manhã e tarde	96 + 96		
Cursos Superiores					
Tecnologia em Sistemas de Telecomunicações	Semestral	noite	30		
Tecnologia em Gestão Ambiental	Semestral	noite	20 ¹	20 ²	2008
Tecnologia em Saneamento Ambiental	Semestral	noite	20 ¹	20 ²	2008
Tecnologia em Automação Industrial	Semestral	manhã	20		
Continua					

Nome do curso	Modalidade	Turno(s) Funcionamento	nº de vagas autorizadas/ ofertadas	nº de vagas a solicitar	Ano previsto para a solicitação
Unidade de Pelotas					
Cursos Superiores (continuação)					
Tecnologia em Sistemas para Internet	Semestral	manhã	20		
Engenharia Elétrica	Semestral	noite	50 ² + 50 ³		
Programa de Formação de Docentes	Anual	noite	40		
Pós-graduação lato sensu					
Especialização em Microeletrônica		noite	0		
Especialização em Engenharia Elétrica				20	2008
Especialização em Educação PROEJA		noite			
Especialização em Educação				20	2008
Pós-Graduação Lato Sensu em Linguagens Verbais e Visuais e Suas Tecnologias		noite		20	2008
Unidade de Sapucaia do Sul					
Nível Médio					
Processos Administrativos	PROEJA	noite	35		
Transformação de Termoplásticos	Modular	tarde e noite	25 + 25		
Ensino médio	Anual	manhã e tarde	90		
Ensino Médio para Adultos	Anual	manhã e tarde	30		
Cursos Superiores de Tecnologia					
Gestão da Produção Industrial	Semestral	noite	40 ² + 40 ³		
Fabricação Mecânica	Semestral	tarde e noite	80 ² + 80 ³		
Unidade de Charqueadas					
Nível Médio					
Mecatrônica	anual / Integrado	manhã, tarde e noite	32 + 32 + 32		
Informática	anual / PROEJA	noite	40		
Unidade de Passo Fundo					
Nível Médio					
Mecânica Industrial	Pós-médio	tarde e noite	32 + 32		
Sistemas de Informação	Pós-médio	manhã e noite	48 + 48		

1 – 24 vagas em turma piloto com nova grade em estudo

2 – primeiro ingresso

3 – segundo ingresso

3.2 Plano para atendimento às diretrizes pedagógicas, estabelecendo os critérios gerais para a definição de:

3.2.1 Perfil de egresso

Considerando que a sociedade contemporânea caracteriza-se pela dinamicidade e por constantes transformações técnicas, o perfil profissional do egresso deve ser estabelecido de forma que o aluno possa construir um conjunto de competências que possibilitem compreender a sociedade que ele está inserido, conhecer as formas de produção e interferir no processo produtivo, adquirindo habilidades que o capacitem para o exercício da reflexão, da crítica, do estudo e da criatividade.

3.2.2 Seleção de conteúdos

O CEFET-RS, na proposição curricular dos seus cursos e programas, priorizará uma ação educativa que propicie a construção conjunta de conhecimentos técnicos e científicos a fim de permitir ao egresso a inserção no mundo do trabalho ou a continuidade de estudos, universalizando e tornando unitária a formação básica do cidadão, independentemente de sua origem sócioeconômica.

3.2.3 Princípios metodológicos

Atendendo as especificidades de cada nível e modalidade de ensino, os projetos pedagógicos dos cursos e programas deverão ser construídos pautados nos seguintes princípios:

- indissociabilidade entre saber e fazer;
- formação humanística e ética;
- trabalho como princípio educativo;
- problematização e contextualização do ensino;
- pesquisa como elemento educativo;
- desenvolvimento de habilidades para o trabalho em equipe;
- estímulo à capacidade de trabalho de forma autônoma e empreendedora;
- interdisciplinaridade e flexibilidade curricular.

3.2.4 Processo de avaliação

Qualquer modelo de avaliação adotado pelos diferentes cursos e programas, deve partir de uma reflexão crítica sobre a prática e traduzir-se em uma ação pedagógica que inclua a avaliação como um elemento constitutivo do processo didático de ensino-aprendizagem.

3.2.5 Atividade prática profissional, complementares e de estágios

O Estágio Curricular corresponde às atividades de aprendizado social, profissional e cultural, proporcionadas ao estudante, através da participação em situações reais de vida e trabalho, envolvendo competências e habilidades já adquiridas ou disciplinas cursadas. Ele deverá ser realizado em entidades que tenham condições de proporcionar prática profissional no ramo específico de habilitação do aluno.

O estágio, como procedimento didático-pedagógico e ato educativo, é essencialmente uma atividade curricular que poderá integrar a proposta do projeto pedagógico dos diferentes cursos e programas, devendo ser planejado, executado e avaliado em conformidade com os objetivos propostos e a legislação vigente.

Para que o aluno seja um elemento ativo no seu processo de ensino, o CEFET-RS deverá propiciar a sua participação em atividades complementares, tais como trabalhos de iniciação científica, projetos multidisciplinares, visitas técnicas, trabalhos em equipe, desenvolvimento de protótipos, monitorias, participação em empresas juniores, entre outras.

Além disto, as estruturas curriculares dos cursos e programas poderão ainda prever a realização de Trabalhos de Conclusão de Curso com o objetivo de sedimentar os conhecimentos adquiridos, além de desenvolver, no aluno, sua capacidade e auto-confiança na geração de soluções através da execução de projetos.

3.3 Inovações consideradas significativas, especialmente quanto à flexibilidade dos componentes curriculares

O CEFET-RS tem como princípio estimular a utilização de novas ferramentas e novas metodologias de ensino, em especial aquelas que permitam ao aluno desenvolver-se de forma autônoma, tornando-o o agente principal do seu processo educativo.

Neste sentido, a globalização dos processos de comunicação determina a abertura de um escopo abrangente de ferramentas que podem participar do processo de ensino-aprendizagem. Em especial, a rede mundial de computadores pode colaborar no

encaminhamento de novas metodologias educacionais, assumindo o papel de elemento motivador e aglutinador de projetos inter e transdisciplinares na área de educação.

3.4 Avanços tecnológicos

Numa sociedade em desenvolvimento acelerado de novas tecnologias e novos produtos em todas as áreas da atividade humana, o CEFET-RS tem como princípio de ação manter a infra-estrutura atualizada no que tange a equipamentos e laboratórios, sem contudo perder de vista os princípios estabelecidos no item 3.2, em especial o compromisso de trabalhar conjuntamente os conhecimentos técnicos (tecnológicos) e científicos e a formação de um indivíduo capaz de ser um agente de modificação da sociedade em que está inserido.

4 RECURSOS HUMANOS

4.1 Corpo docente

4.1.1 Requisitos de titulação

Determinados de acordo com a área de trabalho onde o professor será contratado. Para os cursos de Graduação exige-se, no mínimo, o título de Especialista para que os professores do atual quadro ministrem disciplinas nos cursos de Graduação. Nas novas vagas exige-se, no mínimo, o título de Mestre.

Além disso, os professores Graduados são estimulados a realizarem capacitação em nível de Pós-Graduação, através da liberação das aulas e do pagamento de bolsas de estudo, conforme disponibilidade do Tesouro Nacional.

4.1.2 Experiência no magistério superior e experiência profissional não acadêmica

A experiência do professor é pontuada, na realização do concurso, mediante prova de títulos. O regime de Dedicção Exclusiva dos Servidores Públicos Federais não permite o desempenho de outra atividade remunerada.

4.1.3 Os critérios de seleção e contratação

A seleção de docentes se dá a partir da publicação de edital de concurso público para os cargos disponíveis após autorização do Ministério da Educação.

O processo de seleção é composto por prova escrita, prova de desempenho e prova de títulos. As provas escritas são compostas por um conjunto de questões de conhecimentos específicos selecionados de acordo com as disciplinas que o professor irá lecionar. A prova de desempenho tem por finalidade avaliar a atuação pedagógica do professor em atividade de sala de aula. A prova de títulos tem por finalidade pontuar a experiência profissional do professor, bem como valorizar a sua formação acadêmica.

A contratação é feita conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

4.1.4 Políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

O Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas tem como política de administração manter o seu corpo docente, bem como seu corpo de servidores administrativos, sempre qualificado. Com relação aos docentes, esta IFE mantém sempre 10% do seu quadro efetivo afastado para a realização de programas de mestrado e doutorado, contratando para isto professores substitutos para atender as necessidades de ensino. Mesmo quando não há afastamento integral para a realização de capacitação existe sempre a flexibilização de horários para que o professor possa realizar cursos de aperfeiçoamento e pós-graduação. A política institucional de capacitação está embasada no decreto 94.664 de 23 de julho de 1987 (Plano Único de Classificação e Retribuição de Cargos e Empregos) no Decreto 2794 de 1º de outubro de 1988 (Política de Capacitação dos Servidores para a Administração Pública Federal) e no Regulamento do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Servidores desta IFE de 31 de outubro de 1994.

Além disso, a Instituição se empenha em liberar os professores para encontros, congressos, visitas técnicas, etc disponibilizando passagens e diárias (na medida da possibilidade orçamentária) e incentiva a troca de horários entre professores da mesma coordenadoria de forma que não haja prejuízo das aulas.

4.1.5 Procedimentos para substituição eventual dos professores do quadro

Processo Público de Seleção, através de Edital, com seleção através de análise de currículo e prova de desempenho pedagógico, avaliada por comissão de professores especialistas da área de interesse para substituição e supervisores pedagógicos.

Tabela 4.1 Corpo docente atual

Titulação	Efetivos	Substitutos
Graduação	48	69
Especialista	147	19
Mestre	120	12
Doutor	34	1

Observações:

1. Com a expansão, existe previsão de aumento de 200 vagas para docentes
2. Atualmente 70 vagas efetivas de docente não estão preenchidas (estão ocupadas por professores substitutos)

4.2 Corpo técnico-administrativo

4.2.1 Os critérios de seleção e contratação

A seleção de pessoal Técnico administrativo se dá a partir da publicação de edital de concurso público para os cargos disponíveis após autorização do Ministério da Educação.

A prova escrita do concurso público é composta por um conjunto de questões com conteúdo geral (português e legislação) e de conhecimentos específicos selecionados de acordo com o cargo.

A contratação é feita conforme a disponibilidade de vagas seguindo a ordem de classificação do concurso.

4.2.2 Plano de carreira

O plano de carreira dos cargos Técnico-Administrativos em educação no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação está estruturado de acordo com a Lei nº. 11.091 de 12 de janeiro de 2005 e regulamentado pelos Decretos nº. 5.824 e 5.825 de 29 de junho de 2006 e seus três programas.

4.2.3 Programa de capacitação

Processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e de qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais. Visando ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais, tornando-o profissional-cidadão, habilitando-o para a prática de ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social do CEFET-RS.

4.2.4 Programa de avaliação de desempenho

Instrumento gerencial que permite mensurar, quantitativa e qualitativamente, os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais previamente estabelecidas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pelo CEFET-RS, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor. Do planejamento participativo, entendido como espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções para as questões institucionais e onde o servidor se insere como sujeito do planejamento, se

apropriada do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permite o exercício da crítica sobre o próprio desempenho.

4.2.5 Programa de dimensionamento das necessidades de pessoal e modelo de alocação de vagas

O Programa de Dimensionamento das Necessidades de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas propõe o dimensionamento e estudo da força do trabalho na Instituição, visando à melhoria das práticas de gestão de pessoas, atendendo as mudanças do atual cenário político social e econômico que impõe novas tendências, demandas e desafios às IFES.

O Programa será constituído pelo processo de identificação, análise e quantificação da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando a proporção entre quantitativos da força de trabalho e os usuários; as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho.

Tabela 4.2 Corpo técnico-administrativo atual

Níveis de Classificação	Atual
A	28
B	17
C	44
D	109
E (superior)	51

Observações

1. Com a expansão, existe previsão de aumento de 144 vagas para servidores técnico-administrativos.
2. Atualmente 90 vagas de servidores técnico-administrativos não estão preenchidas.

5 CORPO DISCENTE

5.1 Formas de acesso

O ingresso dos alunos no CEFET-RS dar-se-á através de Processo Seletivo por meio de prova escrita. As diretrizes e critérios referentes ao ingresso são estabelecidos em edital específico. Os candidatos poderão solicitar isenção da taxa de inscrição, desde que comprovarem insuficiência de recursos financeiros para efetuar tal pagamento, conforme critérios de avaliação estabelecidos pela Coordenação de Apoio à Comunidade Estudantil (COACE) deste CEFET-RS. O número de isenções para cada modalidade de ensino é estabelecido em edital específico.

5.2 Programas de apoio pedagógico e financeiro

A Coordenação de Orientação Educacional que tem como objetivo desenvolver, coletivamente, uma política educacional que contribua para a melhoria do processo de ensino-aprendizagem e o fortalecimento das relações interpessoais, objetivando a formação do educando e o crescimento da comunidade.

A Coordenação de Supervisão Pedagógica realiza o acompanhamento e orientação do processo ensino-aprendizagem dos alunos, com objetivo de detectar problemas a fim de buscar soluções imediatas.

5.3 Estímulos à permanência (atendimento psico-pedagógico)

A Coordenação de Apoio a Comunidade Estudantil (COACE) tem como objetivo facilitar a vida do estudante levando a eles benefícios que os ajudam a manterem-se em sala de aula, este trabalho é realizado por seis profissionais que atuam em diferentes tarefas, que juntas contribuem para a saúde física e mental dos alunos. O refeitório, as bolsas de trabalho e

a distribuição de material escolar fazem parte dos programas assistenciais ofertados, que são destinados a estudantes oriundos de famílias de baixa renda. Para ingressar nesses programas, o requerente tem de se inscrever previamente e passar por um processo de seleção, que possui critérios pré-definidos. Outro benefício oferecido é o banco de material escolar onde o aluno recebe o material por empréstimo ou por doação.

O projeto Dietoterapia, permite que as nutricionistas possam acompanhar e tratar de patologias específicas como obesidade, diabetes e colesterol. O atendimento psicológico divide-se no trabalho escolar e clínico e conta com o apoio de estagiários do curso de Psicologia da UCPel, em que basicamente o atendimento é feito para alunos e eventualmente para seus familiares.

5.4 Organização estudantil

O Grêmio Estudantil do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas é composto por estudantes matriculados nessa Instituição escolhidos através de eleições realizadas anualmente, em que o corpo discente do CEFET-RS tem o direito de voto. São finalidades dessa organização:

- Congregar o corpo discente do CEFET-RS;
- Defender os direitos individuais e coletivos dos estudantes do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas;
- Promover a cooperação entre direção, professores, servidores administrativos e alunos, não estando, porém, impedidos de discordarem e apresentarem propostas e soluções contrastantes nos mais diversos assuntos;
- Organizar reuniões e certames de caráter cívico, social, cultural, político, científico, técnico e esportivo, visando à complementação e ao aprimoramento da formação estudantil;
- Realizar intercâmbio entre órgãos congêneres e colaborar com os mesmos, filiando-se a entidades gerais em nível municipal, estadual e à União Brasileira dos Estudantes Secundários (UBES);
- Trabalhar pela adequação do ensino às reais necessidades dos estudantes e do povo, bem como pelo ensino público e gratuito;

- Trabalhar pela democratização permanente da escola, através da participação em fóruns internos de deliberação do CEFET-RS;
- Empenhar-se pela independência e respeito às liberdades fundamentais do homem bem como discordar e denunciar todos os atos ou outra forma de discriminação contra pessoas ou grupos.

O Grêmio estudantil é uma entidade autônoma, administrada pelos seguintes órgãos:

- Assembléia Geral dos Alunos;
- Conselho de Representantes de Turmas;
- Conselho Fiscal;
- Diretoria;

A Assembléia Geral de Alunos é o órgão máximo de deliberação do GEETFPEL, e compõe-se de todos os sócios da entidade, podendo dela eventualmente participar outros membros da comunidade da Escola sem, no entanto, ter direito de voto.

O Conselho de Representantes de turmas é o órgão de representação intermediária e deliberativa do Grêmio, sendo composta exclusivamente por estudantes do CEFET-RS, na forma de três alunos por turma, eleitos a cada semestre ou ano letivo pelos seus pares.

O Conselho Fiscal do GEETFPEL é o órgão encarregado do controle da situação patrimonial e contábil da entidade e será constituído de cinco alunos titulares e dois suplentes, eleitos por igual período ao da diretoria.

Compete à Diretoria administrar o órgão sob a assistência da Assembléia Geral de Alunos e dos Conselhos de representantes e fiscal.

5.5 Acompanhamento dos egressos

O programa de acompanhamento de egressos implementado pelo CEFET-RS tem como objetivo avaliar externamente o desempenho da Instituição na sua atividade de ensino, através da opinião dos concluintes de seus cursos, no que diz respeito à formação recebida, às condições de trabalho e as sugestões de adequações.

Ao investigar a realidade ocupacional dos alunos concluintes dos seus cursos, estamos desenvolvendo uma parte da avaliação institucional, mediante a análise e mensuração do processo e do produto do ensino-aprendizagem.

Sendo o concluinte “produto” de nosso processo, é de extrema importância que este indivíduo manifeste as impressões de sua experiência educacional, profissional e também suas expectativas.

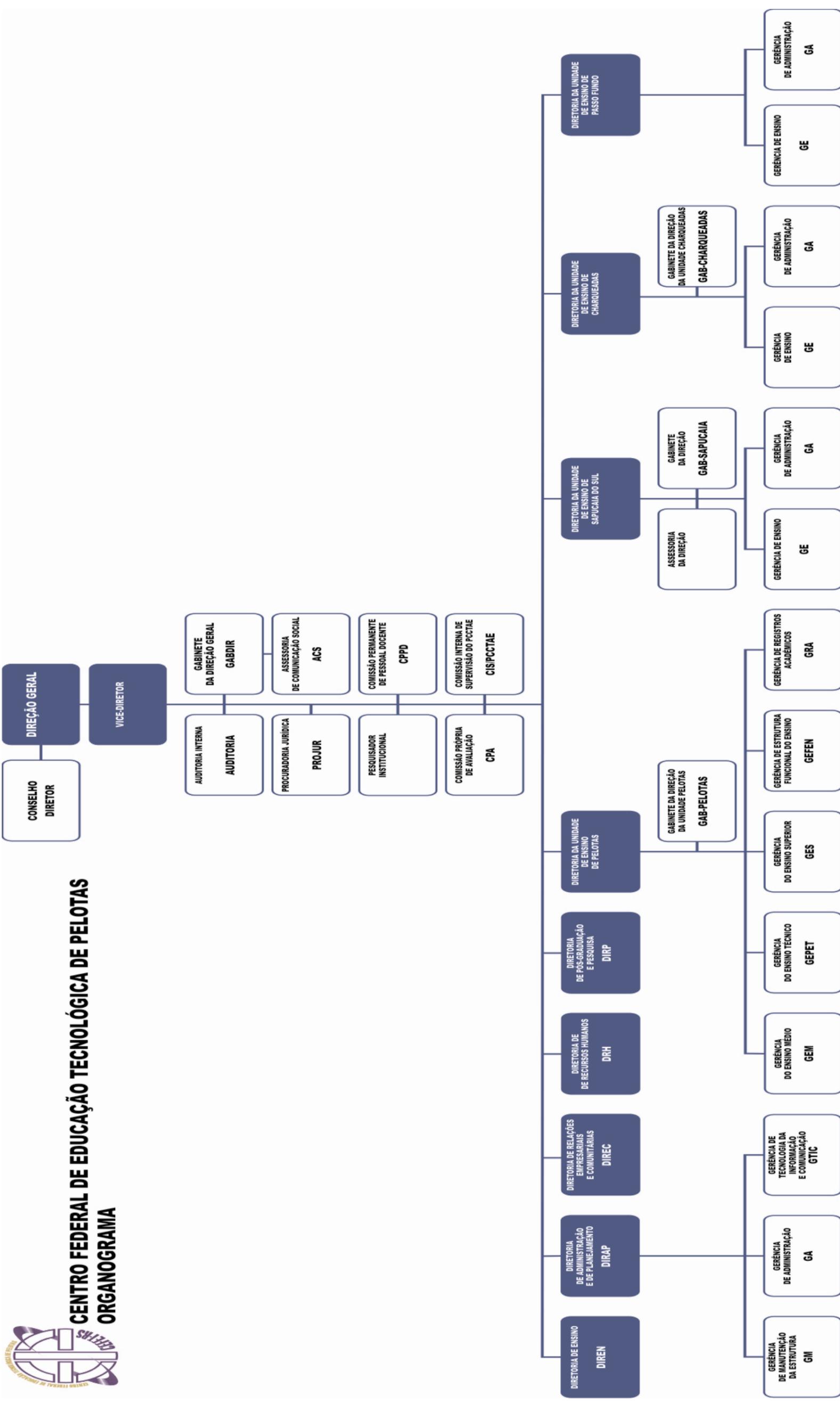
6 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

6.1 Estrutura organizacional com as instâncias de decisão

- Órgão colegiado: Conselho Diretor;
- Órgãos Executivos:
 - Diretoria Geral;
 - Diretoria de Unidades de Ensino;
 - Diretorias Sistêmicas:
 - Diretoria de Ensino;
 - Diretoria de Administração e Planejamento;
 - Diretoria de Pós-Graduação e Pesquisa;
 - Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias e
 - Diretoria de Recursos Humanos;
- Órgão de controle: Auditoria Interna.

6.2 Organograma institucional e acadêmico

CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE PELOTAS
ORGANOGRAMA



6.3 Órgãos Colegiados: competências e composição

6.3.1 Conselho Diretor

O Conselho Diretor observará, na sua composição, o princípio da gestão democrática, na forma da legislação em vigor, e terá seus membros designados em ato do Ministro de Estado da Educação.

A presidência do Conselho Diretor será exercida pelo Diretor Geral.

Os membros do Conselho Diretor terão mandato de quatro anos, permitida uma recondução para o período imediatamente subsequente.

Ocorrendo o afastamento definitivo de qualquer dos membros do Conselho Diretor, assumirá o respectivo suplente, para a complementação do mandato originalmente estabelecido.

Na hipótese prevista no parágrafo anterior, será escolhido novo suplente para a complementação do mandato original.

Conselho Diretor é integrado por 10 membros e respectivos suplentes, todos nomeados pelo Ministro de Estado da Educação, sendo:

I - o Diretor Geral;

II - um representante do Ministério da Educação;

III - um representante da Federação da Agricultura do Estado;

IV - um representante da Federação do Comércio do Estado;

V - um representante da Federação da Indústria do Estado;

VI - um representante dos ex-alunos do CEFET-RS;

VII - um representante do corpo discente do CEFET-RS;

VIII – o Diretor de Ensino do CEFET-RS;

IX - um representante do corpo docente do CEFET-RS;

X - um representante dos servidores técnico-administrativos do CEFET-RS

Ao Conselho Diretor compete:

I - homologar a política apresentada para o CEFET-RS pela Direção Geral, nos planos administrativo, econômico-financeiro, de ensino, pesquisa e extensão;

II - submeter à aprovação do Ministro de Estado da Educação o estatuto do CEFET-RS, assim como aprovar os seus regulamentos;

III - acompanhar a execução orçamentária anual;

IV - deliberar sobre valores de contribuições e emolumentos a serem cobrados pelo CEFET-RS, em função de serviços prestados, observada a legislação pertinente;

V - autorizar a alienação de bens imóveis e legados, na forma da lei;

VI - apreciar as contas do Diretor Geral, emitindo parecer conclusivo sobre a propriedade e regularidade dos registros contábeis, dos fatos econômico-financeiros e da execução orçamentária da receita e da despesa;

VII - aprovar a concessão de graus, títulos e outras dignidades;

VIII - deflagrar o processo de escolha, pela comunidade escolar, do nome a ser indicado ao Ministro de Estado da Educação para o cargo de Diretor-Geral, conforme a legislação em vigor;

IX - deliberar sobre criação de novos cursos, observado o disposto nos arts. 16, 17 e 18 do Decreto nº 5224, de 1º de outubro de 2004;

X - autorizar, mediante proposta da Direção Geral, a contratação, concessão onerosa ou parcerias em eventuais áreas externas e infra-estruturas, mantida a finalidade institucional e em estrita consonância com a legislação ambiental, sanitária, trabalhista e das licitações;

XI - deliberar sobre outros assuntos de interesse do CEFET-RS levados a sua apreciação pelo Diretor Geral.

6.3.2 Colegiado dos Cursos Superiores

Os colegiados dos cursos superiores são órgãos permanentes que, junto à Gerência afim, são responsáveis pela deliberação e execução da ação didático-pedagógica do CEFET-RS no que se refere aos cursos de tecnologia.

São objetivos dos colegiados de cursos superiores:

- Promover o desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem;

- Manter a atualização permanente dos conteúdos afins e metodologia de trabalho;
- Proporcionar articulação entre a Direção, professores e as diversas Unidades de Ensino do CEFET-RS que participam da operacionalização do processo ensino aprendizagem;
- Estabelecer os perfis profissionais de novos professores para os concursos;
- Analisar andamento de currículo e sugerir modificações.
- Avaliar a necessidade de implementação e ou modernização de laboratórios.

Os colegiados serão compostos pelo coordenador, pelos professores dos respectivos cursos e por um representante da Diretoria de Ensino - Coordenação de Planejamento e Avaliação do Ensino.

Os professores, já pertencentes à Instituição, serão selecionados pelo coordenador segundo critérios previstos em regulamentação específica e ao final de cada semestre de curso, serão agregados professores que ministrarão aulas no próximo semestre.

Competirá aos colegiados dos Cursos :

Em sentido geral, a realização de atividades que possibilitem a unidade na ação técnico-pedagógica dos grupos de professores de cada um dos cursos e o aperfeiçoamento dos professores e a atualização constante da atividade didática dos cursos.

Enquanto vinculados a Diretoria de Ensino - Coordenação de Planejamento e Avaliação do Ensino:

- Participar e/ou colaborar nas tarefas de planejamento dos currículos plenos
- Avaliar e reformular dos Programas de Ensino e redistribuição dos conteúdos programáticos;
- Realizar estudos e pesquisas que visem aprimorar a execução dos currículos.
- Identificar causas determinantes do baixo rendimento escolar e evasão dos alunos.
- Selecionar material didático necessário ao desenvolvimento dos currículos;

Enquanto vinculados à Gerência afim, participar e/ou colaborar nas tarefas de:

- Desenvolvimento de Programas de Ensino das diversas disciplinas e atividades que compõem os currículos escolares;
- Elaboração dos horários escolares, de acordo com a capacidade física dos laboratórios e oficinas;
- Preparação de calendário de atividades escolares;
- Desenvolvimento de atividades com vistas à manutenção da ordem;
- Seleção de novos alunos para ingresso no CEFET-RS;
- Execução do currículo pleno;
- Informações de processos relativos ao corpo discente;
- Execução de outras atividades relacionadas ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem;
- Coleta e arquivamento dos instrumentos de avaliação.
- Realização de intercâmbio de informações que possibilite a atualização da biblioteca e do equipamento de uso didático.

Enquanto vinculadas à Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, participar e/ou colaborar nas tarefas de:

- Promoção de atividades que visem à integração escola-empresa-comunidade, em conjunto com a Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias;
- Execução de cursos extraordinários;
- Opinião sobre serviços de produção educacional.

Os Colegiados dos Cursos funcionarão em caráter permanente, desenvolvendo suas atividades em consonância com os interesses da Instituição e estará vinculado à Gerência de Ensino Superior e às Diretorias de Unidade. O Colegiado de cada curso reunir-se-á de forma sistemática, segundo calendário pré-estabelecido, sendo, de cada reunião, lavrada a respectiva ata e registradas as presenças.

O coordenador será eleito pelos professores dos respectivos cursos de Tecnologia e, se o colegiado consentir, também pelos alunos, e designados através de Portaria do Diretor

Geral, sendo o período de vigência do mandato dos Coordenadores será de dois anos, permitida uma recondução. Serão atribuições do Coordenador:

- manter a unidade da ação didática entre os professores, bem como apoiá-los na ação docente e administrativa;
- participar de reuniões com a Direção do CEFET-RS e Gerência de Ensino Superior;
- Realizar entrevistas periódicas com a Coordenação de Planejamento e de Avaliação do Ensino;
- Convocar, programar e coordenar as reuniões dos Cursos Superiores.
- Participar da execução de projetos didáticos, sempre que solicitado.
- Organizar metodologia para acompanhamento das atividades do curso, visando a obter maior rendimento:
- Coordenar e executar, juntamente com os demais membros da curso, programas de especialização e aperfeiçoamento de seus coordenador;
- Emitir parecer e encaminhar projetos de Valorização de Recurso Humanos para a Gerência de Desenvolvimento de Recursos Humanos;
- Divulgar, sempre que necessário, as atividades e experiências pedagógicas realizadas;
- Elaborar o relatório anual para a Coordenação de Planejamento e Avaliação do Ensino e Gerência de Processos de Ensino Profissionalizante de Nível Tecnológico, referente ao desenvolvimento e resultado das atividades realizadas;
- Representar o Curso, sempre que necessário;
- Planejar e coordenar as atividades do período de Valorização de Recursos Humanos.
- Elaborar e/ou colaborar no preparo de horários de aula;
- Atender os alunos no que se refere ao desenvolvimento do processo ensino-aprendizagem;
- Promover e/ou participar de reuniões com os alunos representantes de turma dos cursos;
- Manter, sistematicamente, o fluxo de informações entre o curso e os diversos órgãos do CEFET-RS;

- Autorizar os pedidos de substituição de aulas e trocas de horários bem como justificar, junto a Gerência de Ensino Correspondente, quando for o caso, as faltas de professores:
 - Acompanhar sempre que possível, ou designar acompanhante para os microestágios do curso, visando ao permanente intercâmbio com a empresa;
 - Coordenar academicamente e administrativamente o curso.
 - Selecionar os professores do quadro permanente para trabalhar no curso.
 - Acompanhar e avaliar o desenvolvimento do currículo.
 - Recepcionar e acompanhar a comissão do Ministério de Educação para fins de reconhecimento.
- Buscar alternativas de convênios com instituições públicas e privadas.
- Intervir e buscar soluções em eventuais conflitos entre professores e alunos.

6.4 Órgãos de apoio às atividades acadêmicas

- Gerências de Ensino
- Gerência de Registros Acadêmicos
- Gerência de Estrutura Funcional do Ensino
 - Coordenação da Biblioteca;
 - Coordenação de Produção Gráfica;
 - Coordenação de Apoio à Comunidade Estudantil;
 - Coordenação de Administração Escolar;
 - Coordenação de Atividades Extraclasse;
 - Coordenação de Supervisão Pedagógica;
 - Coordenação de Orientação Educacional.

6.5 Relações e parcerias com a comunidade, instituições e empresas

O CEFET-RS mantém convênios com instituições, empresas, órgãos governamentais, ONG's, propiciando a integração com a comunidade e os setores produtivos.

Os diversos convênios tratam de ações específicas nas diversas áreas de atuação do CEFET-RS, tais como pesquisa, educação, cultura, tecnologia, capacitação, gestão da informação, associativismo, prestação de serviços.

7 AUTO-AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL

No CEFET-RS o processo de auto-avaliação é realizado de maneira constante nos espaços coletivos existentes tais como reunião semanal dos professores dos cursos técnicos e áreas da formação geral, reuniões dos colegiados dos cursos superiores, reuniões administrativas nos diferentes setores (administrativos e acadêmicos), reuniões do conselho administrativo, reuniões dos coordenadores de cursos com alunos, etc.

A partir das demandas oriundas destes processos permanentes de discussão institucional, os processos são constantemente aperfeiçoados com o objetivo de melhorar a eficiência da Instituição.

É objetivo exposto da Instituição, conforme pode ser observado no quadro de objetivos e metas, criar um processo interno sistemático de avaliação para todas as atividades da Instituição, além do trabalho que já está sendo desenvolvido pela Comissão Própria de Avaliação (CPA), a fim de garantir um aumento na qualidade dos processos que envolvem todos os níveis de Ensino do CEFET-RS.

O significativo trabalho de auto-avaliação da Instituição que está sendo realizado pela CPA, implantada no âmbito do Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior (SINAES), assim como todos os processos de avaliação externos que o CEFET-RS está sendo submetido, estão contribuindo significativamente neste processo de formalização da avaliação em todos os segmentos da Instituição.

7.1 Atuação da Comissão Própria de Avaliação

O Projeto de Avaliação Interna proposto pela CPA – CEFET-RS contempla as especificidades institucionais desde as etapas de coleta e sistematização de informações até as de análises e propostas de políticas para suprir os pontos fracos que sejam identificados, considerando

que, enquanto instituição pública, este CEFET-RS deve ser exemplar, buscando a excelência nas atividades de ensino (e pesquisa e extensão) e na gestão dos recursos públicos investidos.

A relevância da avaliação fica estabelecida como qualificadora dos processos de ensino superior e da importância destes para o projeto da nação. O desafio da CPA de conduzir a avaliação interna do ensino superior aumenta na medida da relevância do objetivo e com o fato do CEFET-RS possuir apenas uma limitada experiência anterior de auto-avaliação.

Ao mencionado compromisso essencial com a qualidade, soma-se o compromisso com a inclusão democrática e a formação republicana da cidadania. Assumindo tais compromissos, a avaliação interna adquire caráter construtivo e formativo, buscando contribuir para que o CEFET-RS atinja patamares mais qualitativos.

7.1.1 Objetivos

Objetivos Gerais:

- Contribuir para o aprimoramento e aperfeiçoamento da qualidade institucional do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas;
- Impulsionar mudanças no processo acadêmico de produção e disseminação do conhecimento;
- Contribuir na formação dos cidadãos e profissionais e no desenvolvimento de atividades de pesquisa e extensão;
- Evidenciar o compromisso com a educação superior mais democrática e menos excludente.

Objetivos Específicos:

- Identificar as potencialidades e as insuficiências dos Cursos de Tecnologia e da instituição, propondo melhorias para solucionar os problemas detectados;
- Avaliar a instituição como uma totalidade integrada que permite a auto-análise valorativa da coerência entre a missão do CEFET-RS e as políticas institucionais realizadas;
- Privilegiar o conceito da auto-avaliação e sua prática educativa para gerar nos membros da comunidade acadêmica autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios.

7.1.2 Metodologia e Dimensões

Considerando os pressupostos que embasam a avaliação institucional e os objetivos propostos no presente Projeto, serão realizados seminários, estudos, reuniões e debates para sensibilizar a comunidade do CEFET-RS da importância da Auto-avaliação Institucional. A CPA proporrá instrumentos, submetidos à análise da comunidade acadêmica, dentre os quais questionários, entrevistas, pesquisa de opinião, previamente testados, que serão aplicados aos alunos, professores, coordenadores de curso e funcionários da instituição e, ainda, a representantes da comunidade.

Na seqüência, os dados serão tabulados e serão construídos gráficos, para auxiliar a análise por parte dos pesquisadores e a emissão de relatórios parciais e finais. Faz-se necessário destacar que para nós, CEFET's recém transformados no ano de 2004 em Instituições de Ensino Superior, este é o início de um processo avaliativo a ser construído conjuntamente com a comunidade interna e externa.

Considerando as orientações da CONAES, os parâmetros que direcionarão o processo avaliativo serão os seguintes:

- A missão e o plano de desenvolvimento institucional;
- A política de ensino, a pesquisa, extensão e a pós-graduação;
- A responsabilidade social da Instituição;
- Comunicação com a sociedade;
- Políticas de pessoal e de carreira dos servidores;
- Organização e gestão da Instituição;
- Infra-estrutura física;
- Planejamento e avaliação, especialmente em relação ao processo, resultado e eficácia de auto-avaliação institucional;
- Políticas de atendimentos a estudantes e egressos;
- Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social de continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Também se faz necessário salientar que, além da metodologia proposta acima, os dados obtidos são avaliados frente aos documentos oficiais da Instituição, a fim de se poder determinar com um grau maior de precisão a real situação do CEFET-RS, conforme também preconiza a proposta do SINAES.

Concluído um ciclo de Auto-Avaliação institucional, a CPA encaminha sugestão de plano de ação para que sejam criadas estratégias de superação das fragilidades apontadas.

8 INFRA-ESTRUTURA FÍSICA E INSTALAÇÕES ACADÊMICAS

8.1 Infra-estrutura física

Tabela 8.1 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Pelotas

	Quantidade	Área (m²)
Ginásio	0	1242,26
Auditório	1	677,96
Miniauditórios	3	321,23
Instalações Administrativas	--	13.525,85
Biblioteca	1	742,86
Laboratórios	118	6.132,85
Oficinas	40	3.625,09
Salas de aula e desenho	60	3.357,40
Coordenadorias / Ferramentarias	41	1655,72
Banheiros Administrativos	--	336,82
Banheiros Ensino	--	590,92
Refeitório	1	337,07
Outros	--	848,97

Tabela 8.2 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Sapucaia do Sul

	Quantidade	Área (m²)
Auditório	1	498,58
Miniauditórios	1	58,77
Instalações Administrativas	--	2842,63
Biblioteca	1	163,14
Laboratórios	22	1733,97
Oficinas	1	30,32
Salas de aula e desenho	17	940,86
Coordenadorias / Ferramentarias	17	349,30
Banheiros Administrativos	--	89,93
Banheiros Ensino	--	171,50

Tabela 8.3 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Charqueadas

	Quantidade	Área (m²)
Miniauditórios	1	61,50
Instalações Administrativas		821,23
Laboratórios	7	407,53
Oficinas	3	212,44
Salas de aula e desenho	6	340,69
Coordenadorias / Ferramentarias	4	106,96
Banheiros Administrativos		34,82
Banheiros Ensino		82,44

Tabela 8.4 Infra-estrutura física - Unidade de Ensino de Passo Fundo

	Quantidade	Área (m²)
Instalações Administrativas	--	860,24
Oficinas	9	441,34
Coordenadorias / Ferramentarias	3	141,92
Banheiros Administrativos	--	65,85
Banheiros Ensino	--	22,65

Obs.: Unidade em Implantação

8.2 Infra-estrutura Acadêmica

8.2.1 Laboratórios de Informática

Tabela 8.5 Laboratórios de Informática

Equipamentos	Especificação	Quantidade
Computadores		588
Impressoras		216
Projetores		05
Retroprojetores		58
Televisores		81

A quantidade e a variedade de laboratórios e equipamentos inviabiliza o preenchimento detalhado desta tabela

8.2.2 Laboratórios específicos

Os laboratórios e equipamentos são expandidos e atualizados anualmente com base nas solicitações dos Coordenadores dos Cursos e a alocação de recursos de investimentos previstos no orçamento da Instituição, oriundos do Tesouro Nacional.

O CEFET-RS, além de verbas orçamentárias, tem sempre buscado atualizar seus equipamentos e laboratórios às custas de convênios como, por exemplo, o PROEP e também através de recursos próprios.

A quantidade e a variedade de laboratórios e equipamentos inviabiliza o preenchimento de tabelas neste item.

8.2.3 Biblioteca

O acervo é expandido a qualquer época com base nas solicitações dos Coordenadores dos Cursos.

A atualização do acervo é realizada pela alocação de recursos de investimentos previstos no orçamento da Instituição, oriundos do Tesouro Nacional e com recursos da FUNCEFET (recursos privados).

A partir do ano de 2005, uma parcela fixa do recurso de investimentos foi alocado para aquisição de livros.

A partir de 2007, 50% do valor alocado para compra de livros será destinado a aquisição de livros relacionados pelos Cursos Superiores, distribuídos de maneira igualitária entre os diferentes Cursos.

O horário de funcionamento da Biblioteca obedece o calendário letivo do CEFET-RS, de segunda a sexta-feira das 8h às 22h, oferecendo os seguintes serviços:

- Consulta local - a toda comunidade escolar da Instituição e a comunidade em geral
- Empréstimo domiciliar - somente para usuários vinculados ao CEFET-RS: servidores (professores e funcionários) e alunos. O empréstimo é automatizado (código de barras/leitora ótica) na identificação do material e do usuário.
- Levantamento bibliográfico.
- Comutação Bibliográfica (COMUT).
- Orientação e normalização de trabalhos técnico e científicos.

Tabela 8.6 Acervo – Unidade de Ensino de Pelotas

	Quantidade
Material Bibliográfico	22.884
Periódicos	5.560

Tabela 8.7 Acervo por área do conhecimento - Unidade de Ensino de Pelotas

Área	Livros	Periódicos
Ciências Exatas e da Terra	3.447	584
Ciências Biológicas	182	26
Engenharia tecnologia	9.398	3176
Ciências da Saúde	345	125
Ciências Agrárias	36	0
Ciências Sociais aplicada	2.948	1162
Ciências Humanas	1.988	252
Linguística Letras e artes	4.540	231
Multidisciplinar	--	4
TOTAL	22.884	5.560

Tabela 8.8 Acervo - Unidade de Ensino de Sapucaia do Sul

	Quantidade
Material Bibliográfico	4252
Periódicos	1416

Nas Unidades de Ensino de Charqueadas e de Passo Fundo as bibliotecas encontram-se em fase de implantação

8.3 Manutenção da infra-estrutura e dos equipamentos

O CEFET-RS conta com a Gerência Educacional de Manutenção da Estrutura, destinada a dar manutenção nos equipamentos e na estrutura física e com Gerência de Tecnologia da Informação que dá todo o suporte na área de Informática.

A Gerência Educacional de Manutenção da Estrutura tem a função de dar manutenção nas instalações elétrica, eletrônica e civil da Instituição. Além disso é responsável pelo gerenciamento dos contratos terceirizados de manutenção (telefonia, limpeza, etc)

A Gerência de Tecnologia da Informação tem a função de planejar, implantar sistemas informatizados administrativos e acadêmicos e mantê-los em funcionamento.

A Gerência conta com a Coordenadoria de Meios e Suporte que mantém a rede interna de computadores e faz a instalação e manutenção de software e com a Coordenação de

Manutenção de Equipamentos de Informática a qual é responsável pela manutenção do hardware de informática.

Os laboratórios específicos dos cursos têm o seu funcionamento mantido pelo pessoal de manutenção lotado nos cursos técnicos onde se localizam os laboratórios. Cada curso técnico dá manutenção nos equipamentos através dos professores, servidores e bolsistas, dependendo da extensão do problema encontrado.

9 ATENDIMENTO ÀS PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES EDUCACIONAIS ESPECIAIS OU COM MOBILIDADE REDUZIDA

Quanto à ampliação do acesso para portadores de necessidades especiais à Instituição, há um compromisso em relação à adequação da estrutura física.

O CEFET-RS dispõe na Unidade Pelotas de um Elevador, que dá acesso aos três pisos e assim, a maior parte das salas e laboratórios da Instituição incluindo a biblioteca e três sanitários (um por andar) para portadores de necessidades especiais (PNE), na Unidade de Sapucaia do Sul dois sanitários e todas as Unidades de Ensino possuem acessos externos com rampa.

As vagas para os automóveis de deficientes físicos estão determinadas em local de fácil acesso, no estacionamento interno. Já existem telefones públicos rebaixados e são ofertados cursos básicos de curta duração a alunos com deficiência auditiva da Escola Especial Prof. Alfredo Dub, como Informática Básica, Arte-Expressão Livre e Construção e Noções de Pintura Predial.

10 DEMONSTRATIVO DE CAPACIDADE E SUSTENTABILIDADE FINANCEIRA

A capacidade e a sustentabilidade financeira da Instituição fundamenta-se nos recursos orçamentários estabelecidos em lei federal, que estima a receita e fixa a despesa para cada exercício financeiro. A receita da Instituição fundamenta-se em recursos provenientes da fonte do tesouro nacional, sendo as receitas oriundas de fontes próprias (provenientes de aluguéis, serviços administrativos, taxas de inscrição em processo seletivo e concursos públicos) correspondentes a menos de um por cento do orçamento. As despesas seguem as ações vinculadas ao Ministério da Educação e são destinadas basicamente ao atendimento de três grupos: pessoal e encargos sociais (ativos, inativos, pensionistas e professores substitutos); outros custeios (pagamentos dos benefícios aos servidores e seus dependentes, e manutenção da Instituição); capital (obras e instalações, equipamentos e material permanente). Ainda quanto às receitas, destacam-se as oriundas de convênios firmados com órgãos do governo ao longo de cada exercício financeiro, geralmente voltadas às despesas de custeio e de capital da Instituição em ações específicas.

Considerando que as despesas com pessoal e encargos sociais são automaticamente ajustadas pelo governo e que os benefícios aos servidores e dependentes são compromissos precípuos no planejamento do orçamento da Instituição, vislumbra-se que os recursos de custeio voltados à manutenção e de capital – se conservado o percentual de reajuste dos últimos anos – poderão sustentar um Plano de Desenvolvimento Institucional com base no planejamento das metas e ações de cada exercício financeiro.

ANEXO A REGULAMENTOS

A.1 Estatuto

CAPÍTULO I

DA NATUREZA E DAS FINALIDADES

Art. 1º O Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas – CEFET-RS, criado mediante transformação da Escola Técnica Federal de Pelotas, nos termos da Lei 8.948, de 8 de dezembro de 1994, constitui-se em autarquia federal, vinculada ao Ministério da Educação, detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

§ 1º O CEFET-RS é Instituição especializada na oferta de educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, com atuação prioritária na área tecnológica.

§ 2º O CEFET-RS rege-se pelos atos normativos mencionados no caput deste artigo, por seu estatuto e regimento e pela legislação em vigor.

§ 3º O CEFET-RS será supervisionado pela Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação.

Art. 2º O CEFET-RS tem por finalidade formar e qualificar profissionais no âmbito da educação tecnológica, nos diferentes níveis e modalidades de ensino, para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisa aplicada e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em estreita articulação com os setores produtivos e a sociedade, especialmente de abrangência local e regional, oferecendo mecanismos para a educação continuada.

CAPÍTULO II

DAS CARACTERÍSTICAS E OBJETIVOS

Art. 3º O CEFET-RS, observada a finalidade definida no art. 2º deste estatuto, tem como características básicas:

I - oferta de educação tecnológica, levando em conta o avanço do conhecimento tecnológico e a incorporação crescente de novos métodos e processos de produção e distribuição de bens e serviços;

II - atuação prioritária na área tecnológica, nos diversos setores da economia;

III - conjugação, no ensino, da teoria com a prática;

IV - articulação verticalizada e integração da educação tecnológica aos diferentes níveis e modalidades de ensino, ao trabalho, à ciência e à tecnologia;

V - oferta de ensino superior de graduação e de pós-graduação na área tecnológica;

VI - oferta de formação especializada em todos os níveis de ensino, levando em consideração as tendências do setor produtivo e do desenvolvimento tecnológico;

VII - realização de pesquisas aplicadas e prestação de serviços;

VIII - desenvolvimento da atividade docente, abrangendo os diferentes níveis e modalidades de ensino, observada a qualificação exigida em cada caso;

IX - utilização compartilhada dos laboratórios e dos recursos humanos pelos diferentes níveis e modalidades de ensino;

X - desenvolvimento do processo educacional que favoreça, de modo permanente, a transformação do conhecimento em bens e serviços, em benefício da sociedade;

XI - estrutura organizacional flexível, racional e adequada às suas peculiaridades e objetivos;

XII - integração das ações educacionais com as expectativas da sociedade e as tendências do setor produtivo.

Parágrafo único. Verificado o interesse social e as demandas de âmbito local e regional, poderá o CEFET-RS, mediante autorização do Ministério da Educação, ofertar os cursos previstos no inciso V fora da área tecnológica.

Art. 4º O CEFET-RS, observadas a finalidade e as características básicas definidas nos artigos 2º e 3º deste estatuto, tem por objetivos:

I - ministrar cursos de formação inicial e continuada de trabalhadores, incluídos a iniciação, o aperfeiçoamento e a atualização, em todos os níveis e modalidades de ensino;

II - ministrar educação de jovens e adultos, contemplando os princípios e práticas inerentes à educação profissional e tecnológica;

III - ministrar ensino médio, observada a demanda local e regional e as estratégias de articulação com a educação profissional técnica de nível médio;

IV - ministrar educação profissional técnica de nível médio, de forma articulada com o ensino médio, destinada a proporcionar habilitação profissional para os diferentes setores da economia;

V - ministrar ensino superior de graduação e de pós-graduação lato sensu e stricto sensu, visando à formação de profissionais e especialistas na área tecnológica;

VI - ofertar educação continuada, por diferentes mecanismos, visando à atualização, ao aperfeiçoamento e à especialização de profissionais na área tecnológica;

VII - ministrar cursos de licenciatura, bem como programas especiais de formação pedagógica, nas áreas científica e tecnológica;

VIII - realizar pesquisas aplicadas, estimulando o desenvolvimento de soluções tecnológicas de forma criativa e estendendo seus benefícios à comunidade;

IX - estimular a produção cultural, o empreendedorismo, o desenvolvimento científico e tecnológico e o pensamento reflexivo;

X - estimular e apoiar a geração de trabalho e renda, especialmente a partir de processos de autogestão, identificados com os potenciais de desenvolvimento local e regional;

XI - promover a integração com a comunidade, contribuindo para o seu desenvolvimento e melhoria da qualidade de vida, mediante ações interativas que concorram para a transferência e aprimoramento dos benefícios e conquistas auferidos na atividade acadêmica e na pesquisa aplicada.

CAPÍTULO III

DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

Seção Única

Da Estrutura Básica

Art. 5º O CEFET-RS possui a seguinte estrutura básica:

I - órgão colegiado: Conselho Diretor;

II - órgãos executivos:

Diretoria Geral;

Diretoria de Unidades de Ensino;

Diretorias Sistêmicas:

Diretoria de Ensino;

Diretoria de Administração e Planejamento;

Diretoria de Pós-Graduação e Pesquisa;

Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias e
Diretoria de Recursos Humanos;
III - órgão do controle: Auditoria Interna.

§ 1º O detalhamento da estrutura organizacional do CEFET-RS, das competências dos setores e as atribuições de seus dirigentes serão estabelecidas no seu Regimento Interno, aprovado pelo Conselho Diretor, observada a legislação vigente.

Art. 6º A administração superior do CEFET-RS terá como órgão executivo a Diretoria-Geral e como órgão deliberativo e consultivo o Conselho Diretor.

Subseção I

Do Conselho Diretor

Art. 7º O Conselho Diretor observará, na sua composição, o princípio da gestão democrática, na forma da legislação em vigor, e terá seus membros designados em ato do Ministro de Estado da Educação.

§ 1º A presidência do Conselho Diretor será exercida pelo Diretor-Geral.

§ 2º Os membros do Conselho Diretor terão mandato de quatro anos, permitida uma recondução para o período imediatamente subsequente.

§ 3º Ocorrendo o afastamento definitivo de qualquer dos membros do Conselho Diretor, assumirá o respectivo suplente, para a complementação do mandato originalmente estabelecido.

§ 4º Na hipótese prevista no § 3º, será escolhido novo suplente para a complementação do mandato original.

Art. 8º O Conselho Diretor é integrado por 10 membros e respectivos suplentes, todos nomeados pelo Ministro de Estado da Educação, sendo:

I - o Diretor-Geral;

II - um representante do Ministério da Educação;

III - um representante da Federação da Agricultura do Estado;

IV - um representante da Federação do Comércio do Estado;

V - um representante da Federação da Indústria do Estado;

VI - um representante dos ex-alunos do CEFET-RS;

VII - um representante do corpo discente do CEFET-RS;

VIII - o Diretor de Ensino do CEFET-RS;

IX - um representante do corpo docente do CEFET-RS;

X - um representante dos servidores técnico-administrativos do CEFET-RS

Art. 9º Ao Conselho Diretor compete:

I - homologar a política apresentada para o CEFET-RS pela Direção-Geral, nos planos administrativo, econômico-financeiro, de ensino, pesquisa e extensão;

II - submeter à aprovação do Ministro de Estado da Educação o estatuto do CEFET-RS, assim como aprovar os seus regulamentos;

III - acompanhar a execução orçamentária anual;

IV - deliberar sobre valores de contribuições e emolumentos a serem cobrados pelo CEFET-RS, em função de serviços prestados, observada a legislação pertinente;

V - autorizar a alienação de bens imóveis e legados, na forma da lei;

VI - apreciar as contas do Diretor-Geral, emitindo parecer conclusivo sobre a propriedade e regularidade dos registros contábeis, dos fatos econômico-financeiros e da execução orçamentária da receita e da despesa;

VII - aprovar a concessão de graus, títulos e outras dignidades;

VIII - deflagrar o processo de escolha, pela comunidade escolar, do nome a ser indicado ao Ministro de Estado da Educação para o cargo de Diretor-Geral, conforme a legislação em vigor;

IX - deliberar sobre criação de novos cursos, observado o disposto nos arts. 16, 17 e 18 do Decreto nº 5224, de 1º de outubro de 2004;

X - autorizar, mediante proposta da Direção-Geral, a contratação, concessão onerosa ou parcerias em eventuais áreas externas e infra-estruturas, mantida a finalidade institucional e em estrita consonância com a legislação ambiental, sanitária, trabalhista e das licitações;

XI - deliberar sobre outros assuntos de interesse do CEFET-RS levados a sua apreciação pelo Diretor-Geral.

Subseção II Da Diretoria Geral

Art. 10. O CEFET-RS será dirigido por um Diretor-Geral, nomeado na forma da legislação em vigor, para um mandato de quatro anos, contados da data da posse, permitida uma recondução.

Parágrafo único. O ato de nomeação a que se refere o caput levará em consideração a indicação feita pela comunidade escolar, mediante processo eletivo, nos termos da legislação vigente.

Art. 11. O CEFET-RS contará com o cargo de Vice-Diretor-Geral, nomeado na forma da legislação em vigor, cujo titular será responsável, dentre outras competências, por acompanhar, coordenar, integrar e supervisionar as ações comuns, bem como promover a articulação entre as Unidades de Ensino.

Art. 12. A Diretoria-Geral implementará e desenvolverá a política educacional e administrativa do CEFET-RS, de acordo com as diretrizes homologadas pelo Conselho Diretor.

Parágrafo único. A organização da Diretoria-Geral será estabelecida no regimento interno do CEFET-RS.

Art. 13. O Diretor-Geral será substituído, nos impedimentos legais e eventuais, pelo Vice-Diretor-Geral.

Art. 14. A vacância do cargo de Diretor-Geral decorrerá de:

I - exoneração em virtude de processo disciplinar;

II - demissão, nos termos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990;

III - posse em outro cargo inacumulável;

IV - falecimento;

V - renúncia;

VI - término do mandato.

Subseção III Das Diretorias de Unidades de Ensino

Art. 15. As Unidades de Ensino do CEFET-RS, subordinadas ao Diretor-Geral, serão administradas por um Diretor de Unidade, nomeados na forma da legislação em vigor, tendo suas competências e normas de funcionamento fixadas no Regimento Interno da Instituição.

Subseção IV Da Diretoria de Ensino

Art. 16. A Diretoria de Ensino, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, tem por competência básica planejar, coordenar, supervisionar e controlar as políticas de todos os níveis e modalidades de ensino da Instituição, em consonância com diretrizes emanadas do Ministério da Educação, acompanhar a implementação destas políticas, avaliando o seu desenvolvimento, e promover ações que garantam a articulação entre o Ensino, a Pesquisa e a Extensão.

Subseção V Diretoria de Administração e Planejamento

Art. 17. A Diretoria de Administração e Planejamento, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, tem por competência básica planejar, coordenar e executar a gestão

orçamentária e financeira, bem como administrar as atividades referentes aos materiais, aos bens móveis e imóveis e aos serviços gerais do CEFET-RS.

Subseção VI

Diretoria de Pós-Graduação e Pesquisa

Art. 18. A Diretoria de Pós-graduação e Pesquisa, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, observando a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, tem por competência básica planejar, coordenar, avaliar e acompanhar os resultados de ações envolvendo a pesquisa nos diversos níveis e modalidades de ensino e a pós-graduação lato e stricto sensu no CEFET-RS, bem como estabelecer o contato com órgãos financiadores de apoio à pesquisa.

Subseção VII

Da Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias

Art. 19. A Diretoria de Relações Empresariais e Comunitárias, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, tem por competência básica planejar, coordenar, controlar, avaliar, bem como executar as atividades relativas à extensão, à integração e ao intercâmbio da Instituição com o setor produtivo e a sociedade em geral, implantar e acompanhar a incubação de empresas e cooperativas, pesquisar e controlar os dados referentes aos egressos da Instituição e à realidade do mundo do trabalho, estabelecer canais de comunicação social interna e externa, e organizar eventos.

Subseção VIII

Da Diretoria de Recursos Humanos

Art. 20. A Diretoria de Recursos Humanos, dirigida por um Diretor nomeado pelo Diretor-Geral, tem por competência básica coordenar e executar a política de desenvolvimento, capacitação, seleção, pagamento, registro e valorização de pessoal, bem como planejar e executar ações em torno da melhoria da qualidade de vida no CEFET-RS.

Subseção IX

Da Auditoria Interna

Art. 21. À Auditoria Interna compete fortalecer a gestão e racionalizar as ações de controle, bem como prestar apoio aos órgãos do Sistema de Controle Interno do Poder Executivo Federal e ao Tribunal de Contas da União, no âmbito do CEFET-RS, respeitada a legislação pertinente.

CAPÍTULO IV

DA ORDEM ECONÔMICA E FINANCEIRA

Seção I

Do Patrimônio

Art. 22. O patrimônio do CEFET-RS é constituído por:

- I - instalações, imóveis e equipamentos que constituem os bens patrimoniais;
- II - bens e direitos adquiridos ou que vier a adquirir.

§ 1º O CEFET-RS poderá adquirir bens móveis, imóveis e valores, independentemente de autorização, observada a legislação pertinente.

§ 2º A alienação de imóveis dependerá de autorização prévia do Conselho Diretor, observada a legislação pertinente.

Seção II

Dos Recursos Financeiros

Art. 23. Os recursos financeiros do CEFET-RS são provenientes de:

- I - dotações que lhes forem anualmente consignadas no orçamento da União;
- II - doações, auxílios e subvenções que lhe venham a ser concedidos;
- III - remuneração de serviços prestados a entidades públicas ou particulares, mediante contrato ou convênio específicos;

- IV - valores de contribuições e emolumentos por serviços prestados que forem fixados pelo Conselho Diretor, observada a legislação pertinente;
- V - resultado das operações de crédito e juros bancários;
- VI - receitas eventuais;
- VII - alienação de bens móveis e imóveis.

CAPÍTULO V

DAS DISPOSIÇÕES GERAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 24. O Conselho Diretor, mediante proposta do Diretor-Geral ou, de pelo menos 2/3 (dois terços) de seus membros, poderá propor modificações neste ESTATUTO, sempre que tais modificações se façam necessárias.

Parágrafo único: A medida prevista neste artigo somente se efetivará após aprovação do Ministro de Estado da Educação, sendo que as modificações de natureza acadêmica só entrarão em vigor no período letivo seguinte.

Art. 25. Até que se promova a ampliação do número dos Cargos de Direção e de Funções Gratificadas, nos termos fixados pelo artigo 26 do Decreto nº 5.224, de 01 de outubro de 2004, permanece em vigor a atual estrutura do CEFET-RS, aprovada pelo Decreto nº 4.310, de 23 de julho de 2002.

Art. 26. A estrutura completa de cargos e funções do CEFET-RS, bem como as normas não pertinentes a este Estatuto serão regulamentadas através do Regimento Interno.

Art. 27. O CEFET-RS poderá, mediante seu Regimento Interno, criar órgãos normativos e consultivos, observadas as legislações vigentes, visando apoiar os Órgãos Executivos no planejamento e na execução de suas atribuições.

Art. 28. O detalhamento do Quadro Demonstrativo dos Cargos de Direção - CD e das Funções Gratificadas - FG do CEFET-RS será aprovado por meio de portaria do Ministro de Estado da Educação.

§ 1º A consolidação da nova estrutura de Cargos de Direção e Funções Gratificadas no CEFET-RS depende de prévia alteração dos quantitativos fixados na forma do Decreto nº 4.310, de 23 de julho de 2002.

§ 2º Caberá ao Ministério da Educação disciplinar o processo de destinação de novos Cargos de Direção e Funções Gratificadas ao CEFET-RS, observando-se as seguintes diretrizes:

I - a destinação de Cargos de Direção e Funções Gratificadas a Unidades de Ensino descentralizadas será efetivada apenas por ocasião de sua efetiva implantação;

II - a destinação de Cargos de Direção e Funções Gratificadas que importar em ampliação do quantitativo de Diretorias Sistêmicas deverá ser precedida de análise dos indicadores institucionais, a serem fixados por portaria ministerial;

III - a destinação do Cargo de Direção de Vice-Diretor-Geral ao CEFET-RS será efetivada de forma automática, tão logo se conclua a consolidação da nova estrutura de Cargos de Direção e Funções Gratificadas a que se refere o § 1º.

Art. 29. Os casos omissos serão dirimidos pelo Conselho Diretor, observando a legislação em vigor.

A.2 Programa de avaliação de desempenho dos servidores técnico-administrativos

PROGRAMA DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS E OCUPANTES DE FUNÇÕES GRATIFICADAS E CARGOS COMISSIONADOS DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA (CEFET-RS)

Art. 1º. - A presente Norma institui o Programa de Avaliação de Desempenho dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, ocupantes de cargos efetivos, de direção e de funções gratificadas do CEFET-RS, em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e com o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído por Resolução do Conselho Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-RS).

§ 1º. - O servidor docente no exercício de funções diretivas participará do processo avaliativo, sendo aferido o seu desempenho como gestor da Unidade de Avaliação ou de órgão componente da estrutura institucional.

§ 2º. – Estão excluídos do processo de avaliação os servidores ocupantes dos cargos de Diretor Geral e de Vice-Diretor.

CAPÍTULO I Dos princípios e diretrizes

Seção I Dos princípios

Art. 2º O Programa de Avaliação de Desempenho é regido pelos seguintes princípios:

I – da natureza dinâmica, entendida como um processo que exige a permanente adequação do modelo de avaliação de desempenho às exigências do trabalho e do projeto da Instituição;

II – da publicidade, entendendo-se por isso que tanto os métodos como os resultados da avaliação de desempenho devem ser públicos;

III – da continuidade, entendida que a avaliação deve ser executada como uma ação permanente e ininterrupta da Instituição;

IV - da legitimidade, compreendendo que a definição e a permanente adequação do modelo de avaliação deve ser realizada com a participação efetiva dos ocupantes da carreira instituída pela lei 11.091/05;

V – da articulação com o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI), compreendendo que este define e redefine objetivos e metas que exigem ajustes no trabalho das equipes e no conteúdo da avaliação;

VI - do processo pedagógico, entendido como a constituição de situações de aprendizado coletivo no e sobre o trabalho, voltado para mudanças culturais e de atitudes estruturantes do futuro desejado para a Instituição e onde, as avaliações se expressem através de pareceres descritivos, que indiquem ao avaliado os aspectos positivos e que precisam ser melhorados em seu desempenho.

Seção II Das diretrizes

Art. 3º O Programa de Avaliação de Desempenho é regido pelas seguintes diretrizes:

I – do planejamento participativo, entendido como espaço institucionalizado e permanente para construção coletiva de soluções para as questões institucionais e onde o servidor se insere como sujeito do planejamento, se apropria do processo de trabalho e afirma valores e compromissos que lhe permite o exercício da crítica sobre o próprio desempenho;

II – da pactuação prévia, entendida como condição necessária para a avaliação, onde os integrantes do grupo avaliativo definem, de forma participativa, as responsabilidades coletivas e individuais para o período avaliativo seguinte;

III – da articulação com os demais programas, compreendendo que a avaliação de desempenho deve produzir, cotidianamente, diagnósticos dos efeitos das ações de capacitação e dimensionamento ou que impliquem em novas ações nesses Programas;

IV - da integração com a avaliação institucional entendida esta como uma condição necessária para dar sentido à avaliação das Unidades de Avaliação, dos Grupos Avaliativos e do servidor;

V - dos critérios objetivos, significando que a avaliação deve se constituir em processo informado, onde o desempenho seja aferido em relação ao que foi previamente pactuado ao início do período avaliativo e do que foi repactuado no seu transcorrer.

CAPÍTULO II Dos conceitos

Art. 4º - Para efeito da aplicação desta Norma, consideram-se fundamentais os seguintes conceitos:

I - desenvolvimento: processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e as 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 de qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;

III - 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;

IV - 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;

V – planejamento participativo: processo coletivo e prévio à avaliação de desempenho, no qual os servidores e chefias integrantes da Unidade de Avaliação e do Grupo Avaliativo, em face ao estabelecido no PDI, definem seus objetivos, metas, ações, condições de trabalho e responsabilidades;

VI – pactuação prévia: momento final do planejamento participativo, no qual são formalizadas, através de contratos individuais e coletivos de tarefas, as responsabilidades, as condições de trabalho, os indicadores de desempenho e os prazos para a realização das ações estabelecidas;

VII - contrato coletivo de tarefa: documento que formaliza o compromisso do Grupo Avaliativo com a execução do que foi planejado;

VIII - contrato individual de tarefa: documento que formaliza o compromisso do servidor e da chefia de, respectivamente, realizar as atividades sob sua responsabilidade e de prover as condições de trabalho necessárias;

IX – fichas de acompanhamento: documento que contém o resumo do contrato coletivo e individual de tarefa, no qual, no cotidiano da execução das atividades, são registrados, pela chefia e pelo servidor, os eventos referentes ao pactuado ou, ainda, os fatos supervenientes considerados relevantes para o desempenho de ambos;

X - desempenho: execução de atividades e cumprimento de metas previamente estabelecidas entre o ocupante da carreira e o CEFET-RS, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;

XI - avaliação de desempenho: instrumento gerencial que permite mensurar, quantitativa e qualitativamente, os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais previamente estabelecidas, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário, definido pelo CEFET-RS, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;

XII - dimensionamento: processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e a modernização dos processos de trabalho no âmbito do CEFET-RS;

XIII - força de trabalho: conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com o CEFET-RS, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;

XIV – ocupante da carreira: servidor efetivo pertencente ao quadro do CEFET-RS que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;

XV - processo de trabalho: conjunto de ações seqüenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais; e

XVI - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem direta ou indiretamente dos serviços por ela prestados.

CAPITULO III

Dos objetivos

Art. 5º - O Programa de Avaliação de Desempenho objetiva promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoal com vistas a garantir a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade e, também:

I - estimular o trabalho coletivo e a ampliação da participação dos servidores no planejamento institucional;

II - fornecer indicadores capazes de subsidiar o planejamento estratégico, visando o desenvolvimento de pessoal e da Instituição;

III – propiciar condições favoráveis à melhoria da qualidade dos serviços através do aperfeiçoamento dos processos e das condições de trabalho, do planejamento participativo e da motivação para o trabalho em equipe;

IV – identificar aptidões, potencial de trabalho e aspirações do servidor visando a valorização profissional e o atendimento de necessidades da Unidade de lotação;

V - identificar e avaliar aspectos positivos e causas de dificuldades no desempenho coletivo e individual, consideradas as condições de trabalho;

VI – identificar a relação entre o desempenho e a qualidade de vida;

VII – subsidiar a elaboração de programa de capacitação, de dimensionamento e a política de saúde ocupacional;

VIII - aferir o desempenho do servidor técnico-administrativo para obtenção de progressão na carreira; e

IX – fornecer informações para a avaliação de servidores em período probatório.

CAPÍTULO IV DA ESTRUTURA DA AVALIAÇÃO

Seção I – Das Unidades de Avaliação

Art. 6º - As Unidades de Avaliação são definidas considerando a estrutura organizacional, as características do CEFET-RS, bem como as finalidades na Instituição, de forma a preservar as suas especificidades.

Art. 7º - Cada Unidade de Avaliação terá uma Coordenação Setorial de Avaliação, formada pelo dirigente máximo da unidade acadêmica ou administrativa que a compoñha e por, no mínimo, 2 (dois) servidores técnico-administrativos eleitos por seus pares integrantes da Unidade de Avaliação.

§ 1º. – O dirigente máximo referido no *caput* será o responsável pela Coordenação Setorial de Avaliação.

§ 2º – Os membros da Coordenação Setorial de Avaliação eleitos terão mandato de 2 (dois) anos, vedado o exercício de três mandatos consecutivos.

§ 3º. – A vedação fixada no parágrafo anterior não será aplicada se o número de servidores lotados na Unidade de Avaliação for insuficiente para permitir a alternância da representação.

Seção II - Dos Grupos Avaliativos

Art. 8º - O Grupo Avaliativo corresponde à equipe de trabalho, entendida como o conjunto da força de trabalho do CEFET-RS que exerçam atividades afins e complementares entre si e concorrentes para o cumprimento de objetivos e metas comuns a determinados setores de trabalho e, ainda, possuidores de conhecimentos suficientes para se avaliarem mutuamente.

Art. 9º - Cada Unidade de Avaliação definirá seus Grupos Avaliativos que podem ser uma Diretoria, Gerência ou Coordenação, desde que tenham, no mínimo, 5 (cinco) integrantes.

Parágrafo único – O número mínimo de servidores fixado no *caput* deste artigo não se aplica quando o Grupo Avaliativo for a própria Unidade de Avaliação.

Art. 10º - Cada Grupo Avaliativo terá uma Subcomissão de Avaliação, composta pelo dirigente ocupante do cargo ou função de maior hierarquia entre as unidades integrantes do Grupo Avaliativo e, no mínimo, por 2 (dois) servidores técnico-administrativos e respectivos suplentes eleitos.

§ 1º. – Os membros eleitos da Subcomissão de Avaliação e seus suplentes deverão ser escolhidos pelos servidores técnico-administrativos integrantes do Grupo Avaliativo e terão mandato de 2 (dois) anos, vedado o exercício de três mandatos consecutivos.

§ 2º. A vedação fixada no parágrafo anterior não será aplicada se o número de servidores integrantes do Grupo Avaliativo for insuficiente para permitir a alternância da representação.

§ 3º. Para a primeira Subcomissão de Avaliação constituída em cada Grupo Avaliativo, no mínimo ½ (metade) e no máximo 2/3 (dois terços) dos membros eleitos terão mandato de 3 (três) anos;

§ 4º. - Os mandatos referidos no parágrafo anterior serão exercidos pelos servidores que tenham obtido maior número de votos no processo em que foram eleitos.

§ 5º. - O presidente da Subcomissão de Avaliação será eleito por seus integrantes.

§ 6º. - Quando da avaliação de integrante da Subcomissão de Avaliação, este deverá ser substituído por um suplente.

Art. 11 - A Subcomissão responsável pela avaliação dos dirigentes pertencentes às Unidades Avaliativas, será composta pelos presidentes das Subcomissões de Avaliação dos Grupos Avaliativos existentes no âmbito institucional sob sua respectiva direção.

Parágrafo único. - Quando houver menos de três Grupos Avaliativos na Unidade de Avaliação, o dirigente será avaliado por Subcomissão composta pelos servidores titulares da (s) Subcomissão (ões) de Avaliação existente(s) na respectiva Unidade de Avaliação.

Seção III - Da Comissão Geral de Avaliação

Art. 12 - A Comissão Geral de Avaliação será composta:

- I – pelo Diretor de Administração e de Planejamento hierarquicamente responsável pelo órgão de gestão de pessoas do CEFET-RS;
- II – por um representante dos dirigentes das Unidades Avaliativas, eleito por seus pares;
- III – pelo Dirigente do órgão de gestão de pessoas;
- IV – por um representante de cada Programa do PDIC da área de Desenvolvimento de Pessoal;
- V - por um representante da CIS – Comissão Interna de Supervisão;
- VI – por um representante do SINASEFE, Sindicato Nacional de Servidores Federais de Pelotas;
- VII – por um representante da CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente;
- VIII– por um representante do Grêmio Estudantil do CEFET RS;
- IX – por um representante das organizações representativas de estudantes dos Cursos Superiores;
- X – por representantes dos usuários que integrem os Comitês que venham a ser constituídos, com base no disposto no parágrafo único do artigo 36 desta Norma, indicados por seus pares, limitada esta representação a 50% (cinquenta por cento) dos integrantes desta Comissão.

§ 1º. – Caso seja necessário, a Comissão Geral de Avaliação criará normas complementares que garantam e organizem a representação dos usuários prevista no inciso X deste artigo.

§ 2º. – A presidência da Comissão será exercida pelo Diretor responsável pelo órgão de gestão de pessoas do CEFET-RS.

Art. 13 - A Comissão Geral de Avaliação reunir-se-á, ordinariamente, 3 (três) meses antes e até 2 (dois) meses após as avaliações anuais previstas no parágrafo único do artigo 14 desta Norma e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou por solicitação de, no mínimo, 1/3 (um terço) de seus membros.

CAPITULO V DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Art. 14 - 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 do CEFET-RS.

Parágrafo Único – As avaliações do Grupo Avaliativo, dos servidores dele integrantes e do suporte ambiental serão anuais, realizadas sempre nos meses de junho e julho de cada ano.

Art. 15 - Para a realização da avaliação, as competências e os objetivos das unidades acadêmicas e administrativas deverão estar definidas e compatibilizadas com os objetivos amplos da Instituição, e obedecerá aos seguintes passos:

I - cada Unidade de Avaliação definirá, em processo participativo, o número de Grupos Avaliativos que a integrará, respeitado o disposto no artigo 9º desta Norma;

II - as competências, os objetivos e as metas das Unidades de Avaliação serão definidas em planejamento participativo, promovido pela Coordenação Setorial de Avaliação, apresentadas a todos os Grupos Avaliativos existentes em seu âmbito e discutidas com os servidores que os compõem;

III – os objetivos e as metas do Grupo Avaliativo, bem como as atribuições dos servidores que o integram, serão definidos em planejamento participativo a partir das competências, objetivos e metas da Unidade de Avaliação a que pertence;

IV – sempre que houver a definição de mais de uma meta a ser alcançada, estas deverão ser colocadas em ordem de prioridade, classificando-as como principais e secundárias;

V – as condições de trabalho e as responsabilidades dos servidores e chefias resultantes da implementação do previsto nos incisos II e III deste artigo, darão origem a pactuações que serão formalizadas através de contratos individuais e coletivos de tarefas;

VI - os eventos significativos ocorridos na implementação das atividades pactuadas serão registrados pelo servidor e respectiva chefia em ficha de acompanhamento.

Art. 16 - O processo de Avaliação de Desempenho será integrado pela avaliação das Unidades de Avaliação, através dos resultados dos Grupos Avaliativos, do desempenho dos servidores e do Suporte Ambiental.

Art. 17 - Cada avaliação anual considerará os seguintes procedimentos e instrumentos:

I – Avaliação dos serviços da Unidade de Avaliação, através do desempenho dos Grupos Avaliativos, pelos seus respectivos usuários.

II – Avaliação do desempenho dos servidores:

a) Auto-avaliação;

b) Avaliação da chefia imediata;

c) Ficha de acompanhamento;

d) Avaliação realizada pelos integrantes do Grupo Avaliativo.

III– Planejamento participativo para o próximo período avaliativo:

a) definição dos objetivos e metas do Grupo Avaliativo;

b) definição das atribuições individuais e das condições de trabalho.

Parágrafo único – Cada Grupo Avaliativo definirá, no momento do planejamento participativo previsto no inciso III do artigo 15, as etapas do processo de avaliação.

Seção I – Da avaliação dos serviços da Unidade de Avaliação e dos Grupos Avaliativos

Art. 18 – Os Grupos Avaliativos serão avaliados pelos usuários, pela chefia imediatamente superior, quando houver, e pelos seus integrantes, levando em conta os objetivos e metas previamente fixados.

§ 1º - As avaliações definidas no *caput* deverão orientar o planejamento participativo indicando, à Unidade e ao Grupo Avaliativo, elementos que permitam o ajuste de ações e a qualificação dos serviços.

§ 2º - A avaliação dos usuários deverá ser a mais ampla possível quanto à participação e à abordagem, indicando os aspectos positivos e os que necessitem ser melhorados em relação aos serviços prestados.

Seção II - Da Avaliação de Desempenho

Art. 19 - A Avaliação de Desempenho será de cada integrante do Grupo Avaliativo, no exercício das atribuições pactuadas no processo de planejamento participativo, conforme previsto no inciso V do artigo 15 desta Norma.

Art. 20 - A Avaliação do Desempenho de cada servidor e chefia será realizada pelo Grupo Avaliativo e sistematizada pela Subcomissão de Avaliação com base em auto-avaliação, avaliação da chefia imediata, avaliação do suporte ambiental e na ficha de acompanhamento.

Parágrafo único - Quando o servidor avaliado ocupar os cargos de Diretor ou de Gerente a avaliação será baseada na auto-avaliação, nas avaliações das chefias imediatamente inferiores, na avaliação do suporte ambiental e nas avaliações dos Grupos Avaliativos.

Art. 21 - As avaliações feitas pelas chefias, a auto-avaliação e a do Grupo Avaliativo serão expressas através de pareceres descritivos em instrumentos próprios que apontarão indicadores de aspectos positivos e dos que necessitem ser melhorados em relação ao desempenho das atribuições e tarefas definidas como de responsabilidade do servidor avaliado, considerando a hierarquia das metas definidas no inciso IV do artigo 15.

Parágrafo Único – Para os servidores que completam interstício no ano em que for realizada a avaliação, os pareceres referidos no *caput* deste artigo deverão ser conclusivos quanto ao mérito para efeitos de progressão na carreira.

Art. 22 - A Subcomissão de Avaliação formalizará o parecer descritivo construído pelo Grupo Avaliativo, apresentando-o ao servidor e à chefia para ciência e análise conjunta e ao Grupo Avaliativo para a validação.

§ 1º - Da análise conjunta prevista no *caput* deste artigo poderá resultar alteração no parecer.

§ 2º - As discordâncias remanescentes da análise conjunta deverão ser formalizadas para instruir decisão final do Grupo Avaliativo.

§ 3º – Das reuniões do Grupo Avaliativo deverão ser lavradas atas que registrem as presenças, as ausências e suas justificativas, as atividades realizadas, indicando, para efeito de recurso, os nomes dos servidores que tiverem suas avaliações concluídas no Grupo Avaliativo, conforme previsto no parágrafo anterior.

§ 4º – O resultado final da avaliação será oficialmente comunicado ao servidor avaliado pela Subcomissão de Avaliação.

Art. 23 - A obtenção definitiva do mérito dar-se-á com base na segunda avaliação anual realizada pela Subcomissão de Avaliação, que considerará a evolução do desempenho no decorrer dos dois anos de interstício.

Art. 24 - São instâncias de recursos derivados da aplicação desta Norma, o responsável direto pelo dirigente do órgão de gestão de pessoas, o Diretor e o Conselho Diretor, nesta ordem.

§ 1º - O servidor terá 15 (quinze) dias para interpor recurso ao resultado final da avaliação apurado pelo Grupo Avaliativo, contados da data em que for notificado pela Subcomissão de Avaliação.

§ 2º - A decisão do órgão de gestão de pessoas será antecedida de pareceres da área específica de desenvolvimento de pessoal e da CIS – Comissão Interna de Supervisão, nesta ordem.

Seção III – Da Avaliação do Suporte Ambiental

Art. 25 A Avaliação do Suporte Ambiental analisará aspectos do ambiente físico, da disponibilidade e adequação de recursos materiais e da organização e relações de trabalho.

Parágrafo Único – Sempre que houver necessidade o grupo avaliativo poderá solicitar parecer técnico visando instruir suas decisões.

Art. 26 - A avaliação será realizada em instrumentos próprios, pelo servidor em relação aos elementos que condicionam a sua atuação e, pela Subcomissão de Avaliação, considerando o conjunto de avaliações de suporte ambiental.

Art. 27 - A Avaliação do Suporte Ambiental deverá ser considerada para a Avaliação do Desempenho e para subsidiar definição de políticas administrativas em nível central e nas Unidades.

Parágrafo Único - A inexistência de condições de trabalho conforme pactuadas implicará em avaliação positiva do servidor.

CAPÍTULO VI DOS CRITÉRIOS PARA OBTENÇÃO DA PROGRESSÃO POR MÉRITO

Art. 28 - A Avaliação de Desempenho terá repercussão na progressão por mérito dos servidores que estiverem no exercício do cargo básico, de funções gratificadas ou de cargo de direção.

Art. 29 - Para progredir na carreira, o servidor deverá ter completado o interstício legal exigido.

Parágrafo Único – Terá direito à progressão por mérito o servidor que participar de todas as etapas de avaliação definidas pelo seu Grupo Avaliativo, cujo resultado conclusivo da avaliação demonstrar adequação do desempenho aos objetivos previamente pactuados.

Art. 30- O servidor afastado de seu cargo, em horário integral, para diretoria de sindicato, terá sua progressão definida pelo resultado da última avaliação realizada quando em exercício do cargo.

Art. 31 - O servidor afastado de seu cargo, em horário integral, para aperfeiçoamento ou qualificação terá sua progressão determinada pela avaliação do ministrante ou orientador, através de relatórios semestrais.

Art. 32 - O servidor cedido será avaliado pelo órgão cessionário, devendo o resultado conclusivo ser encaminhado ao órgão de gestão de pessoas do CEFET-RS no mês subsequente ao da conclusão do interstício do servidor.

Art. 33 – A avaliação do servidor em férias ou em gozo de licenças previstas na Lei.8112/90, que não esteja expressamente orientada nesta Norma, será feita tão logo retorne ao trabalho.

Parágrafo Único – Quando se tratar de licenças por período prolongado, previstas nos artigos 83, 202, 207, 211 da Lei 8.112/90, que impliquem em ausência do servidor de etapa do processo avaliativo coincidente com o fechamento do interstício para sua progressão, a Gerência de Recursos Humanos deverá formalizar procedimentos que assegurem a realização da avaliação e, no caso desta resultar em progressão, que os efeitos financeiros ocorram dentro do exercício vigente.

Art. 34 - O servidor removido a menos de 3 (três) meses da conclusão de etapa do processo de avaliação será avaliado na unidade de origem e deverá ser inserido em Grupo Avaliativo na Unidade de destino.

Art. 35 - Serão consideradas justificativas para as ausências do servidor nas reuniões do Grupo Avaliativo, as licenças previstas na Lei 8.112/90, os afastamentos para aperfeiçoamento e qualificação e as cessões devidamente fundamentadas.

CAPÍTULO VII DAS ATRIBUIÇÕES

Art. 36 - São atribuições das Coordenações Setoriais de Avaliação:

I – realizar o planejamento anual necessário para implantação e manutenção do sistema de avaliação da respectiva Unidade de Avaliação;

II - organizar, sistematizar e disponibilizar as informações sobre as competências, o projeto da respectiva Unidade de Avaliação, disponibilizando-as, tempestivamente, para todos os Grupos Avaliativos;

III – realizar estudos sobre indicadores de desempenho, adotando os mais apropriados às metas fixadas para a Unidade de Avaliação;

IV – prover as demais condições necessárias para realização do processo de avaliação;

V – acompanhar e supervisionar as atividades dos Grupos Avaliativos existentes na respectiva Unidade de Avaliação, visando garantir o cumprimento dos princípios, diretrizes e objetivos fixados nos artigos 2º, 3º e 5º desta Norma;

VI - promover eventos para dar publicidade às atividades realizadas pela Unidade de Avaliação e para dialogar com os usuários;

VII – proceder a análise do processo de avaliação na Unidade de Avaliação, propondo os ajustes necessários para aperfeiçoamento do modelo e do processo de avaliação de desempenho da Instituição;

VIII – encaminhar ao órgão de gestão de pessoas do CEFET-RS os resultados das avaliações dos Grupos Avaliativos sob sua responsabilidade;

IX – participar das negociações junto às áreas competentes, no sentido de solucionar as dificuldades e as demandas derivadas da Avaliação de Desempenho;

X – promover, a cada dois anos, os processos eleitorais necessários para sua própria composição e das Subcomissões de Avaliação.

Parágrafo único – À Coordenação Setorial de Avaliação cabe constituir Comitês de Usuários com a finalidade de acompanhar os processos de planejamento, execução e avaliação de seus serviços.

Art. 37 - Compete à Subcomissão de Avaliação:

I – coordenar o planejamento participativo do Grupo Avaliativo e a definição dos seus objetivos, metas e dos contratos coletivos e individuais de tarefas;

II - organizar a avaliação no respectivo Grupo Avaliativo, oferecendo as informações necessárias, coordenando os debates e formalizando os pareceres descritivos sobre desempenhos coletivo e individuais, que serão apresentados e validados pelos integrantes do Grupo Avaliativo;

III - realizar reuniões periódicas de acompanhamento do trabalho visando repactuar as atividades previstas, face às condições reais de execução;

IV – elaborar a síntese da avaliação do suporte ambiental realizada pelos servidores integrantes do Grupo Avaliativo.

V – receber e manter em arquivo próprio as avaliações realizadas pelos servidores e chefias;

VI – elaborar relatório de cada etapa da avaliação desenvolvida pelo Grupo Avaliativo;

VII – encaminhar à Coordenação Setorial de Avaliação, dentro do prazo por esta estabelecido, os formulários de avaliação e o relatório referido no inciso anterior.

Art. 38 - Compete à Comissão Geral de Avaliação:

I – analisar o processo de Avaliação de Desempenho, visando adequar o planejamento das ações institucionais ao cumprimento da função social da Instituição;

II – analisar os aspectos estruturais e a dinâmica do sistema de avaliação de desempenho;

III – analisar o processo de avaliação enquanto instrumento de crescimento pessoal, de formação de equipes e de desenvolvimento da Instituição;

IV – analisar as informações advindas do processo de Avaliação de Desempenho;

V – realizar, em articulação com as Unidades de Avaliação, pesquisas que permitam à Instituição conhecer a avaliação dos usuários sobre os seus diferentes serviços, de forma a considerá-la nas atividades de planejamento previstas nesta Norma;

VI – Coordenar, no âmbito da Instituição, a realização de eventos com vistas a dar publicidade periódica às atividades realizadas e para dialogar com os usuários sobre os resultados das pesquisas previstas no inciso anterior;

VII – subsidiar o processo decisório da administração superior, priorizando as ações referentes à melhoria das condições de trabalho;

VIII – elaborar relatório conclusivo.

Parágrafo Único – Para realizar as atividades previstas no inciso V deste artigo, a Comissão Geral de Avaliação estruturará e manterá um Núcleo de Pesquisas.

Art. 39 - Constituem-se atribuições do Órgão Gestor de Pessoas:

I – planejar e coordenar o desenvolvimento e a adequação permanente do processo de Avaliação de Desempenho;

II – orientar e esclarecer avaliados e avaliadores quanto ao processo;

III – disponibilizar metodologias participativas que instrumentalizem as Unidades de Avaliação e os Grupos avaliativos para a realização do planejamento das ações e da avaliação de desempenho.

IV – capacitar os membros das Subcomissões de Avaliação e os Grupos Avaliativos preparando-os para conduzir e vivenciar o processo de avaliação;

V – definir e prover todas as Unidades de Avaliação de cópias de normas, formulários e instruções para preenchimento;

VI – relacionar, anualmente, os servidores que completarão interstício para Avaliação de Desempenho no exercício financeiro, observados os seguintes elementos: data de admissão, afastamentos, faltas não justificadas, progressões funcionais e dias de suspensão disciplinar;

VII – receber os formulários com os resultados finais e encaminhá-los ao setor responsável, para fins de registro e pagamento;

VIII – identificar situações que interfiram no desempenho dos servidores, informando à Direção Geral e Diretorias, para as correções necessárias;

IX – apresentar, a cada Unidade, relatório sobre o diagnóstico realizado com base nas Avaliações de Desempenho Funcional e do Suporte Ambiental.

X – fixar o cronograma anual do processo avaliativo da Instituição;

Art. 40 - Compete à Comissão Interna de Supervisão, conforme o fixado no parágrafo 3º do artigo 22 da Lei, 11.091, de 12 de janeiro de 2005 acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar as atividades do Programa de Avaliação, zelando pela adequada aplicação desta Norma, bem como opinar sobre a pertinência e conteúdo de dispositivos que a complementem.

Parágrafo Único – No cumprimento de suas atribuições e sempre que julgar necessário, a CIS poderá acessar aos dados, documentos e processos relativos ao Programa de Avaliação.

CAPÍTULO VIII DAS DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS

Art. 41 - A aplicação definitiva desta Norma ocorrerá imediatamente após a realização de processo de avaliação em caráter experimental em, no mínimo, uma Unidade.

Parágrafo único – A avaliação experimental deverá estar concluída até 31 de maio de 2007.

Art. 42 - Dado o estabelecido no inciso II do artigo 3º desta Norma e a existência de servidores com mais de um interstício concluído, deverão ser adotados os seguintes procedimentos para a primeira avaliação:

I – até 30 de junho de 2007, todas as Unidades Avaliativas deverão ter constituído os seus Grupos Avaliativos e realizado o planejamento participativo previsto no inciso II do artigo 17;

II – até 30 de outubro de 2007, todos os Grupos Avaliativos deverão ter concluído as atividades de avaliação previstas nos incisos I, II e III do artigo 17;

III – até 31 de julho de 2008, todos os Grupos Avaliativos deverão ter concluído a segunda etapa das atividades de avaliação previstas nos incisos I, II e III do artigo 17.

Art. 43 - O resultado da avaliação realizada conforme o fixado nos incisos I e II do artigo anterior, produzirá efeitos de progressão por mérito para os servidores, considerando todos interstícios completados até 31 de dezembro de 2007.

Art. 44 - A partir de 2008, progredirão os servidores que tenham alcançado mérito na avaliação anual e completado, nesse mesmo ano, o interstício legal.

Art. 45 - A avaliação dos servidores técnico-administrativos em período probatório será realizada conforme o estabelecido nesta Norma, respeitados os dispositivos específicos sobre a matéria, prevista no artigo 20 da lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 46 – Esta Norma, se necessário, será revisada:

I – Após a avaliação experimental prevista no artigo 41 e

II – Após um ano de sua edição.

Art. 47 – O Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-RS), em consonância com os princípios, diretrizes e objetivos definidos nesta Norma, ouvida a CIS – Comissão Interna de Supervisão, estabelecerá os instrumentos complementares necessários ao seu cumprimento.

A.3 Programa de capacitação dos servidores técnico-administrativos

PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO DO PESSOAL TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DO CENTRO FEDERAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA DE PELOTAS (CEFET- RS)

Art. 1º A presente norma institui o Programa de Capacitação dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do CEFET-RS, em conformidade com o disposto no artigo 24 da Lei Nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, com as diretrizes estabelecidas pelo Decreto Nº 5.825, de 29 de junho de 2006 e com o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, instituído por Resolução nº 003/2006 do Conselho Diretor do Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET-RS).

CAPÍTULO I Dos princípios e diretrizes

Seção I

Dos princípios

Art. 2º O Programa de Capacitação é regido pelos seguintes princípios:

I – da vinculação das ações de capacitação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional da Instituição, nos termos do Plano de Desenvolvimento Institucional e do Projeto Pedagógico;

II – da capacitação, enquanto processo contínuo e reorientado por diagnósticos periódicos que atendam às competências requeridas pela Instituição para a adequação à dinâmica dos processos de ensino, de pesquisa, de extensão e de administração;

III – do desenvolvimento integral do servidor para o efetivo exercício do profissional-cidadão, através de ações que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;

IV – da integração dos conhecimentos, habilidades e competências do servidor que excedam às exigências do cargo e ou funções desempenhados com os projetos e linhas de desenvolvimento de capacitação;

V – da humanização do espaço de trabalho, através de ações que visem ao desenvolvimento humano, promovendo a auto-estima, o bem-estar físico e mental, o acesso à cultura e ao lazer dos servidores.

Seção II

Das diretrizes

Art. 3º O Programa de Capacitação obedece as seguintes diretrizes:

I – a capacitação propiciará ao servidor os conhecimentos e habilidades necessários à auto-apropriação dos métodos e técnicas fundamentais à realização de tarefas, ao planejamento das atividades da Instituição e ao seu próprio papel e responsabilidades na implementação do Plano de Desenvolvimento Institucional;

II – a capacitação produzirá, periodicamente, diagnóstico dos efeitos das ações desenvolvidas, tendo em vista identificar e responder às demandas que se articulem com os Programas de Avaliação de Desempenho e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal;

III – as necessidades de capacitação serão diagnosticadas, de forma articulada com os demais programas do PDIC, a partir dos objetivos e metas de cada unidade ou setor de trabalho, através do planejamento participativo.

CAPÍTULO II

Dos conceitos

Art. 4º Para efeitos da aplicação desta norma, consideram-se fundamentais 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 de 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 - equipe de trabalho: conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;

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

VIII - 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;

IX - ambiente organizacional: área específica de atuação do servidor, integrada por atividades afins ou complementares, organizada a partir das necessidades institucionais e que orienta a política de desenvolvimento de pessoal;

X - usuários: pessoas ou coletividades internas ou externas à Instituição Federal de Ensino que usufruem, direta ou indiretamente, dos serviços por ela prestados.

CAPÍTULO III

Dos objetivos

Art. 5º O Programa de Capacitação objetiva o desenvolvimento do servidor como profissional-cidadão, habilitando-o para a prática de ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma articulada com a função social do CEFET-RS.

Art. 6º São objetivos específicos e permanentes do Programa de Capacitação:

I - proporcionar ações de desenvolvimento focadas na construção e reforço de valores próprios da função pública;

II - estabelecer ações de desenvolvimento de competências individuais e grupais visando a qualificação do ambiente social de trabalho;

III - promover ações que desenvolvam a capacidade crítica quanto ao papel da Instituição e quanto ao papel do servidor dentro dela;

IV - Identificar necessidades de capacitação e demandas específicas de desenvolvimento através de planejamento participativo realizado como atividade conjunta com os demais programas que integram o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação do CEFET-RS;

V - propiciar a capacitação para o desempenho de cargos e de atividades de gestão;

VI - propiciar a superação do analfabetismo na Instituição;

VII - promover ações de educação básica;

VIII - estimular a qualificação dos servidores ocupantes da carreira através da participação em cursos de graduação, de pós-graduação e em outras modalidades e níveis de educação profissional;

IX - propiciar condições que assegurem o desenvolvimento do servidor na carreira.

CAPÍTULO IV

Das linhas de desenvolvimento

Art. 7º O Programa de Capacitação 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 e da integração do servidor público no ambiente institucional;

II - formação geral: visa a 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 a implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;

IV - gestão: visa a 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 a capacitação do servidor para o exercício de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e

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

CAPÍTULO V

Dos projetos

Art. 8º Os projetos que compõem o Programa de Capacitação deverão contemplar atividades de aperfeiçoamento e de qualificação e, sempre que possível, ser executados com a participação das Unidades Acadêmicas.

Art. 9º São projetos do Programa de Capacitação, além de outros que vierem a ser criados:

- I - projeto de capacitação para o exercício da função pública;
- II - projeto de capacitação para a melhoria do ambiente social de trabalho;
- III - projeto de capacitação para a alfabetização e a pós-alfabetização;
- IV - projeto de capacitação para as atividades efetivamente exercidas;
- V - projeto de capacitação para as atividades de gestão;
- VI - projeto de capacitação para a educação básica e a formação profissional;
- VII - projeto de capacitação para a educação superior;
- VIII - projeto de capacitação para a pós-graduação e
- IX - projeto de capacitação para atividades especiais.

CAPÍTULO VI

Da participação no Programa de Capacitação

Art.10 O servidor técnico-administrativo, ao ingressar na Instituição, deverá participar de formação específica de iniciação ao serviço público, em conformidade com a linha de desenvolvimento constante do inciso I do artigo 7º desta norma.

§1º O Órgão de Gestão de Pessoas convocará os servidores ingressantes para participar da capacitação referida no *caput* deste artigo, sendo os mesmos dispensados do horário de trabalho, conforme exigir a programação elaborada.

§2º Da capacitação prevista no *caput* deste artigo poderão participar servidores que ingressaram no serviço público sem que tenham participado de atividade igual ou correlata, ou ainda, a critério do diagnóstico anual de necessidades de capacitação.

Art. 11 Toda a participação em ações de capacitação será fundamentada na proposta da Unidade a que o servidor estiver vinculado, nos termos do artigo 21, inciso I desta norma, ou em projeto da Instituição.

Art. 12 A iniciativa para participação nas atividades do Programa de Capacitação será institucional ou do servidor.

Parágrafo único. Quando a iniciativa de participação for da Instituição, o servidor indicado deverá manifestar adesão de maneira expressa.

Art. 13 Cabe à Instituição criar as condições para que o servidor, independente do número de integrantes da equipe de trabalho a qual pertença, possa participar das atividades de capacitação.

Art. 14 Em caso de atividades programadas diretamente pelo Órgão de Gestão de Pessoas e que não constem na programação das Unidades, a seleção dos participantes observará:

- I - o interesse da Unidade;
- II - a adequação do perfil do servidor ao da clientela da capacitação;
- III - o interesse do servidor.

Parágrafo único. O disposto no *caput* deste artigo e seus incisos não se aplicam às atividades previstas no artigo 10 da presente norma.

Art. 15 Os servidores terão dispensa para participar das atividades definidas nos projetos constantes nos incisos I, II, III, IV, V e IX do artigo 9º desta norma, quando estas ocorrerem em horários de trabalho.

Art. 16 Após a participação em atividades de aperfeiçoamento, o servidor deverá apresentar, no prazo de dez dias a contar do retorno à unidade, à chefia imediata e à equipe de trabalho a qual pertença, relatório que contenha avaliação do evento e detalhamento das técnicas ou conhecimentos adquiridos em face dos objetivos pré-fixados, de forma a tornar viável seu uso na Unidade em que estiver lotado.

Art. 17 É direito do servidor, a liberação de suas atividades para participar de cursos de educação formal que preencham as condições estabelecidas no capítulo VIII desta norma.

§ 1º Os servidores beneficiados com liberação de horário para educação formal poderão ser convocados para execução de atividades especiais, em caso de necessidade da Instituição, tendo como limite semanal o número de horas obtidas na liberação, caracterizadas estas, como compensação de horários prevista no Art. 98 da Lei 8.112/90.

§ 2º O servidor participante de curso de educação formal apresentará, no prazo de 30 (trinta) dias, contados do encerramento do semestre ou do ano letivo, relatório semestral ou anual, conforme a periodicidade do curso, que contenha frequência e notas nas disciplinas para as quais obteve liberação.

§ 3º O estabelecido no *caput* deste artigo, não se aplica aos servidores investidos em funções de confiança.

Art. 18 Deverão ser estabelecidos, quando necessário, horários especiais para servidores estudantes, que compatibilizem as necessidades de trabalho com o desenvolvimento do curso.

§ 1º Os horários especiais, atendidas as necessidades da unidade de lotação, poderão ser utilizados pelos servidores estudantes matriculados em cursos de educação formal para os quais não obtiveram liberação.

§ 2º O estabelecido no *caput* deste artigo não se aplica aos servidores investidos em funções de confiança.

CAPÍTULO VII

Das atribuições dos órgãos e da Comissão Interna de Supervisão

Art. 19 Compete ao Órgão de Gestão de Pessoas a iniciativa exclusiva sobre as ações de planejar, coordenar, integrar, implementar e certificar as atividades do Programa de Capacitação, a partir de seus objetivos.

Art. 20 Constituem-se, ainda, atribuições específicas do Órgão de Gestão de Pessoas, através da unidade de Desenvolvimento de Pessoal:

I - executar as atividades de iniciação ao serviço público para servidores ingressantes, no prazo de até noventa dias decorridos do exercício;

II - planejar e coordenar a execução das atividades do Programa de Capacitação;

III - identificar e divulgar os eventos externos de capacitação e outros de natureza profissional, científica e ou cultural que promovam o desenvolvimento de pessoal;

IV - definir e divulgar, em novembro de cada ano, o Programa Anual de Capacitação, a partir das demandas das diversas unidades e da Instituição;

V - assessorar e apoiar as unidades no planejamento e execução de seus sub-projetos vinculados ao Programa de Capacitação;

VI - desenvolver, com o apoio das unidades, projetos de captação de recursos para o Programa de Capacitação;

VII - elaborar o orçamento anual da capacitação visando incluí-lo no orçamento da Instituição;

VIII - avaliar as ações de capacitação e projetos de educação formal de iniciativa da CEFET-RS, vinculados ao Programa de Capacitação, conjuntamente com os coordenadores, ministrantes e participantes, de forma individual e coletiva, através de metodologia definida em cada ação;

IX - elaborar, anualmente, relatório de avaliação das ações que compõem o Programa de Capacitação;

X - planejar e coordenar, em conjunto com as unidades de ensino e administrativas, os sub-projetos específicos que desenvolvam a educação formal, quando necessária para o desempenho do cargo e desenvolvimento da Instituição;

XI - selecionar e convocar os servidores e chefias para participar das atividades do Programa de Capacitação, ouvida a unidade de lotação, exceto para as ações a que se refere o artigo 10 desta norma;

XII – garantir à Comissão Interna de Supervisão, sempre que solicitado e de forma tempestiva, o acesso a todos os dados, documentos e processos relativos ao Programa de Capacitação.

Parágrafo único. Para execução das ações que compõem o Programa previsto no inciso IV deste artigo, a unidade de Desenvolvimento de Pessoal contará com a participação de docentes, discentes e técnico-administrativos.

Art. 21 Compete às Unidades Acadêmicas e Administrativas:

I - elaborar, aprovar em instâncias deliberativas internas e apresentar à unidade de Desenvolvimento de Pessoal, até julho de cada ano, a Proposta Anual de Atividades de Capacitação, a partir de seus objetivos e de levantamento de necessidades, planejando-a com a participação do conjunto dos servidores que as integram;

II - liberar os servidores para atividades de educação formal de acordo com os critérios estabelecidos nesta norma;

III - propor ao Órgão de Gestão de Pessoas o afastamento de servidores para cursos de pós-graduação;

IV - formalizar a solicitação de participação de servidores em atividades do Programa de Capacitação ao Órgão de Gestão de Pessoas, apresentando justificativa de enquadramento do servidor na atividade;

V - autorizar a participação de servidores em congressos, seminários e encontros, entre outras atividades de natureza científica, cultural, artística ou sindical, quando o afastamento se der por período igual ou inferior a 10 (dez) dias;

VI - estabelecer horários especiais de trabalho para os servidores participantes dos projetos de educação formal, garantindo o atendimento às necessidades da unidade e a participação eficaz do servidor no curso.

VII - estabelecer, em comum acordo com o Órgão de Gestão de Pessoas e os servidores envolvidos, a participação destes nas atividades previstas no parágrafo 1º do artigo 18 da presente norma;

VIII - afixar o horário especial do servidor no seu local de trabalho;

IX - encaminhar ao Órgão de Gestão de Pessoas as concessões de horário para educação formal, indicando o nome do servidor, local de trabalho, curso, disciplinas e respectivos horários, bem como, quando for o caso, o horário especial de trabalho que será cumprido;

X - apresentar à unidade de Desenvolvimento de Pessoal, no prazo de 60 (sessenta) dias após o retorno, a avaliação elaborada em conjunto pela chefia imediata e pelo servidor participante, que expresse os resultados da atividade que se relacionem com o trabalho;

XI - avaliar e aprovar, junto às instâncias internas, os relatórios de atividades elaborados pelos servidores liberados para educação formal, assegurando o cumprimento das disposições contidas nesta norma;

XII - encaminhar ao Órgão de Gestão de Pessoas, no prazo de 30 dias, contados da entrega do relatório de atividades do servidor liberado para educação formal, atestando o cumprimento das disposições contidas nesta norma, com o objetivo de assegurar o direito à continuidade da concessão.

Art. 22 Compete a Comissão Interna de Supervisão, conforme o fixado no parágrafo 3º do artigo 22 da Lei, 11.091, de 12 de janeiro de 2005, acompanhar, orientar, fiscalizar e avaliar as atividades do Programa de Capacitação, bem como opinar sobre a pertinência e conteúdo de dispositivos complementares a esta norma.

Parágrafo único. No cumprimento de suas atribuições e sempre que julgar necessário, a Comissão Interna de Supervisão poderá acessar aos dados, documentos e processos relativos ao Programa de Capacitação.

Art. 23 Compete ao Diretor Geral:

I - autorizar os afastamentos previstos nesta norma, exceto os estabelecidos no inciso V do artigo 21;

II - aprovar o Programa Anual de Capacitação da Instituição.

CAPÍTULO VIII

Da liberação de horário

Art. 24 Os servidores selecionados para participar de ações de qualificação, definidos como integrantes do Programa de Capacitação, promovidos pela Instituição, serão liberados do trabalho, no horário do curso, enquanto este durar.

Art. 25 Para liberação de horário de que trata o artigo 17, deverão ser respeitados os limites máximos de 15 (quinze) horas por servidor e de 15% (quinze por cento) do total de horas de trabalho de servidores técnico-administrativos que integram a menor unidade da estrutura organizacional da Instituição, onde estiver lotado o servidor.

Parágrafo único. O limite de 15% (quinze por cento), estabelecido no *caput* deste artigo, poderá ter sua base de aplicação ampliada para as lotações de unidades de ensino ou administrativas, a critério de cada um destes órgãos.

Art. 26 Na análise da solicitação de liberação de servidores deverão ser obedecidos os seguintes critérios de prioridade, por unidade:

- I - cursos que dotem o servidor de pré-requisito para o cargo que ocupa;
- II - cursos de ensino fundamental;
- III - cursos de ensino médio;
- IV - cursos de ensino superior, que tenham correlação direta com o ambiente organizacional a que pertença o servidor;
- V - cursos em nível de pós-graduação que não requeiram afastamento total e que mantenham correlação direta com o ambiente organizacional a que pertença o servidor;
- VI - cursos de ensino superior, em áreas de conhecimento que a Instituição venha a definir como estratégicas para o seu desenvolvimento;
- VII - demais cursos de ensino superior.

Parágrafo único. Para a liberação de horário de que trata este artigo e incisos terão preferência os servidores que não possuem formação no nível pleiteado.

Art. 27 São razões para revogação automática da concessão de horário para estudo:

- I - reprovar em uma disciplina, quando somente uma for objeto de liberação;
- II – reprovar em mais de uma disciplina, no caso de liberação para duas ou mais disciplinas, quando o curso for sob o regime de créditos;
- III – sempre que ocorra reprovação por infreqüência ou trancamento de matrícula, desde que não tenha sido feita comunicação da desistência do curso ou da disciplina à chefia imediata em até 30 (trinta) dias após o início do semestre;
- IV - ocorrência de falta não justificada ao trabalho a partir do ato concessivo de horário para estudo;
- V - ocorrência de duas reprovações em uma mesma disciplina, quando se tratar de curso de 3º grau ou supletivo;
- VI - ocorrência de duas reprovações na mesma série, quando se tratar de cursos de ensino fundamental, médio e superior seriado;

Parágrafo único. Para efeito deste artigo e no caso de cursos pelo sistema de créditos, serão consideradas somente as disciplinas para as quais houve liberação, conforme conste no processo concessivo.

Art. 28 Os servidores estudantes que não se enquadrarem no disposto no *caput* do artigo 17 desta norma terão direito a dispensa de até 3 (três) turnos por mês, quando da realização de provas.

Parágrafo único. A concessão do direito estabelecido neste artigo se dará pela chefia imediata, mediante apresentação, pelo servidor, de comprovante de realização de provas.

CAPÍTULO IX **Dos afastamentos**

Art. 29 Os servidores técnico-administrativos poderão afastar-se de suas funções para participar de cursos de pós-graduação no próprio CEFET-RS ou em outras instituições nacionais ou estrangeiras.

§ 1º Somente será autorizado o afastamento para realização de curso diretamente relacionado com o ambiente organizacional do servidor, nos termos do fixado no Anexo III do Decreto 5.824, de 29 de junho de 2006.

§ 2º O afastamento para curso na própria Instituição poderá se dar em tempo parcial, desde que seja compatível com as exigências de qualidade da formação e com os demais requisitos do curso.

Art. 30 Os afastamentos para qualificação dos servidores, em instituições nacionais ou estrangeiras, não poderão exceder a 04 (quatro) anos, incluídas eventuais prorrogações.

§ 1º Salvo mediante indenização das despesas havidas, a concessão de afastamentos implicará no compromisso de, no retorno, o servidor exercer suas atividades na Instituição por prazo, no mínimo, igual ao do afastamento, incluídas as prorrogações.

§ 2º O servidor somente poderá obter autorização para novo afastamento depois de exercer suas atividades na Instituição por um período pelo menos igual ao do afastamento anterior.

Art. 31 A duração do afastamento para realização de cursos de pós-graduação será de até:

- I - um ano para especialização ou aperfeiçoamento;
- II - dois anos para mestrado;
- III - três anos para doutorado.

Parágrafo único. A prorrogação de afastamento por prazo que ultrapasse os limites estabelecidos nos incisos deste artigo, poderá ocorrer em casos especiais, devidamente justificados pela Instituição ministradora do curso, e autorizada pelo Diretor Geral, ouvida a unidade de lotação, obedecida a legislação vigente.

Art. 32 O afastamento para cursos de pós-graduação será autorizado pelo Diretor Geral, ouvidas a unidade de lotação, a Comissão Interna de Supervisão e a unidade de Desenvolvimento de Pessoal, mediante o cumprimento dos seguintes requisitos:

- I - apresentação de documento comprobatório de aceitação do candidato pela Instituição ministradora do curso;
- II - termo de compromisso do candidato de prestação de serviços à Instituição logo após o término do curso, por prazo, no mínimo, igual ao do afastamento.

Art. 33 O servidor afastado para cursos de pós-graduação deverá apresentar, dentro dos prazos estabelecidos;

I - semestralmente, atestado de freqüência às atividades do curso e relatório das atividades desenvolvidas, devidamente comprovado pela Instituição ministradora e com parecer do orientador;

II - relatório final do curso até 30 (trinta) dias após seu término, acompanhado de cópia do diploma ou certificado obtido e de um exemplar da tese, dissertação ou monografia final, conforme o caso, e de uma cópia da ata do exame de dissertação ou tese.

Art. 34 Os afastamentos do pessoal técnico-administrativo poderão dar-se:

I - com ônus, quando além dos vencimentos e demais vantagens do cargo forem feitas quaisquer despesas pelos cofres públicos com passagens, diárias ou bolsas de estudo;

II - com ônus limitado, quando forem feitos apenas pagamentos de vencimentos e demais vantagens;

III - sem ônus, quando implicarem em perda total do vencimento e demais vantagens do cargo.

CAPÍTULO X

Dos recursos destinados ao Programa de Capacitação

Art. 35 A execução do Programa de Capacitação será custeada com recursos do orçamento do CEFET-RS, conforme dotação orçamentária específica, aprovado anualmente pelo Conselho Diretor.

§ 1º O orçamento poderá especificar recursos do Tesouro, recursos próprios e de convênios, na forma da Lei, a fim de garantir a execução do Programa de Capacitação.

§ 2º Deverá ser instituído, no Plano de Ação Anual do CEFET-RS, meta que contemple o Programa de Capacitação dos Técnico-Administrativos em Educação, com alocação anual de recursos financeiros.

§ 3º O orçamento deverá especificar a origem dos recursos, na forma da Lei, a fim de garantir a execução do Programa de Capacitação do CEFET-RS e de seus Projetos referidos no artigo 9º desta Norma.

CAPÍTULO XI

Das disposições gerais

Art. 36 Todas as ações preestabelecidas para o Programa de Capacitação deverão estar pautadas no Projeto Pedagógico e no Plano de Desenvolvimento da Instituição, direcionando a formação de recursos humanos para o alcance dos objetivos neles definidos.

Art. 37. No interesse Institucional, os trabalhadores da fundação de apoio, empresas terceirizadas e demais componentes da força de trabalho não pertencentes ao quadro efetivo do CEFET-RS poderão ser atendidos pelo Programa Anual de Capacitação.

Art. 38 A Instituição deverá instituir ajuda de custo a ser concedida, dentro dos recursos do Programa de Capacitação, aos servidores técnico-administrativos que se afastem

para realização de cursos ou estágios, de curta duração, fora da sede, quando o prazo de afastamento for superior a 10 (dez) dias.

Parágrafo único. A ajuda de custo referida neste artigo não se aplica aos servidores afastados com base no artigo 29 desta norma.

Art. 39 As iniciativas de ações e o zelo pelo fiel cumprimento dos objetivos desta norma são de todas as chefias, observada a hierarquia determinada pela estrutura organizacional da Instituição.

Art. 40 São instâncias recursais para as demandas derivadas da aplicação da presente norma, o responsável direto do Órgão de Gestão de Pessoas, o Diretor Geral e o Conselho Diretor, nesta ordem.

Parágrafo Único. A CIS – Comissão Interna de Supervisão será ouvida previamente à manifestação das instâncias recursais definidas no *caput* deste artigo.

Art. 41 O Diretor Geral do Centro Federal de Educação Tecnológica de Pelotas, em consonância com os objetivos definidos nesta norma, ouvida a Comissão Interna de Supervisão do Plano de Carreira, baixará as normas complementares que se fizerem necessárias para o seu fiel cumprimento.