

ATO EXECUTIVO Nº 038/92
SISTEMA DE ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Regulamenta o Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º - O presente Ato Executivo tem por objetivo regulamentar a Resolução que implantou o Sistema de Recursos Humanos na UERJ, no pertinente a conceituação, funções, diretrizes e objetivos do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal, a identificação de seus elementos e instrumentos e das competências dos componentes organizacionais integrantes, bem como das características básicas de seu funcionamento.

TÍTULO II
O SUBSISTEMA DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAL

CAPÍTULO I
CONCEITUAÇÃO, FUNÇÕES, DIRETRIZES E OBJETIVOS DO SUBSISTEMA

SEÇÃO I
Conceituação

Art. 2º - O Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal é um conjunto de funções ordenadas que visa a valorização, a formação e o aperfeiçoamento de mão-de-obra, objetivando a capacitação, o aprimoramento profissional e a eficácia da UERJ.

SEÇÃO II
Funções

Art. 3º - Constituem funções do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal:

- a) Treinamento de Pessoal, que visa à atualização de conhecimentos e o aprimoramento ou correção de desempenho do servidor no exercício do cargo, bem como sua preparação para a prática de novas tarefas e/ou funções;
- b) Avaliação de Potencial, que visa identificar a capacidade do indivíduo e orientar o seu desenvolvimento para o desempenho futuro;
- c) Estágio de Complementação Educacional.

SEÇÃO III **Diretrizes**

Art. 4º - As diretrizes que nortearão as atividades do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal são:

- a) Planejamento e oferta de programas, fundamentados nas necessidades da organização, conjugadas com as necessidades e potencial de cada indivíduo, buscando o seu desenvolvimento de forma permanente, contínua e integral na instituição;
- b) Execução de programas, baseados na avaliação do potencial, que contemplem o indivíduo profissional, pessoalmente, e como participante de equipes de trabalho;
- c) Execução de programas de Desenvolvimento Gerencial, como um processo contínuo de atualização e preparação de novos gerentes;
- d) Avaliação e revisão das ações planejadas, adequando-as ao processo de transformação e modernização organizacional;
- e) Articulação com o planejamento e com o processo orçamentário, de modo a garantir, no orçamento anual, verba a ser aplicada em programas de desenvolvimento de pessoal;
- f) Interação contínua e permanente entre os representantes dos componentes organizacionais integrantes do Subsistema, para a administração do fluxo de informações gerenciais de sua operação;
- g) Compromisso institucional com os recursos humanos treinados, valorizando o potencial e o aprimoramento do indivíduo no exercício de seu cargo ou de novas funções.

SEÇÃO IV **Objetivos**

Art. 5º - São objetivos do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal:

- a) Desenvolver conhecimentos para aprimorar o desempenho funcional do indivíduo, através de sua atualização e aperfeiçoamento constantes;
- b) Criar condições de identificação do potencial dos recursos humanos da UERJ, visando a sua capacitação e atualização, a médio e longo prazo, de modo a suprir a Universidade de mão-de-obra qualificada, através de ações planejadas e integradas.

CAPÍTULO II **IDENTIFICAÇÃO DOS ELEMENTOS DO SUBSISTEMA**

Art. 6º - Constituem elementos integrantes do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal:

- a) **ÓRGÃO CENTRAL**
- Departamento de Seleção e Desenvolvimento de Pessoal - DESEN/SRH - como

órgão de orientação normativa coordenador e articulador do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal;

b) ÓRGÃOS SETORIAIS

- Núcleo de Desenvolvimento de Recursos Humanos do HUPE - NDRH e o Setor de Seleção e Treinamento - SST, da Divisão de Recursos Humanos do CEPUERJ
- como órgãos coordenadores e executores do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal junto aos componentes organizacionais a que pertencem.

**CAPÍTULO III
IDENTIFICAÇÃO DOS INSTRUMENTOS DO SUBSISTEMA**

Art. 7º - Os instrumentos integrantes do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal, no tocante a função de treinamento são:

- a) Plano de Treinamento e Desenvolvimento;
- b) Manual de Treinamento e Desenvolvimento;
- c) Catálogo das Atividades Periódicas de Treinamento;
- d) Relatório Final.

**CAPÍTULO IV
DEFINIÇÃO DOS INSTRUMENTOS DO SUBSISTEMA**

SEÇÃO I

Plano de Treinamento e Desenvolvimento

Art. 8º - Plano de Treinamento e Desenvolvimento - é a consolidação das necessidades comuns de treinamento e desenvolvimento dos elementos integrantes do Subsistema e constitui-se de um Programa Geral e Programas Específicos para atendimento das necessidades da UERJ.

§ 1º - O Programa Geral reúne os projetos de interesse comum aos funcionários dos componentes organizacionais, sendo sua aprovação de competência da SRH e a execução, de modo integrado, pelo órgão central e órgãos setoriais;

§ 2º - O Programa Específico é o conjunto de necessidades de T&D de cada integrante do Subsistema, destinado ao atendimento das peculiaridades das respectivas subunidades que o compõem. A aprovação será de competência do respectivo órgão setorial e a execução ocorrerá com seus próprios recursos.

SEÇÃO II

Manual de Treinamento e Desenvolvimento

Art. 9º - Manual de Treinamento e Desenvolvimento - constitui um conjunto de normas, princípios básicos e procedimentos, que fundamentam os objetivos de treinamento e desenvolvimento de recursos humanos orientando o treinando e sua chefia.

SEÇÃO III

Catálogo das Atividades Periódicas de Treinamento

Art. 10 - Catálogo das Atividades Periódicas de Treinamento - é o conjunto de projetos de treinamento oferecido aos funcionários com o detalhamento dos objetivos, conteúdo, carga horária, clientela e pré-requisitos.

SEÇÃO IV

Relatório Final

Art. 11 - Relatório Final - é o instrumento que consolida as ações desenvolvidas e os resultados alcançados, ao final de cada Programa.

CAPÍTULO V

COMPETÊNCIAS BÁSICAS DOS ELEMENTOS INTEGRANTES DO PROCESSO DE TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

SEÇÃO I

Competência do Órgão Central

Art. 12 - Compete ao órgão central do Subsistema:

- a) Coordenar o processo de planejamento, execução, acompanhamento e avaliação do Plano de Treinamento e Desenvolvimento dos Servidores da UERJ, compatibilizando a utilização de recursos humanos, técnicos, físicos e financeiros para a eficácia do trabalho;
- b) Exercer a orientação normativa e acompanhamento dos métodos e processos do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal, aplicáveis a todos os componentes organizacionais integrantes;
- c) Promover a interação entre os componentes organizacionais do Subsistema, através de reuniões periódicas com os responsáveis dos órgãos setoriais, para garantir o fluxo de informações pertinentes a sua operação e avaliação;
- d) Executar o Programa Específico de Treinamento e Desenvolvimento da Administração Central;
- e) Acompanhar os Programas Específicos de T&D dos órgãos setoriais através de relatórios para a constante avaliação do Subsistema;
- f) Articular-se com a Direção Superior, com vistas ao cumprimento das normas do Subsistema.

SEÇÃO II

Competências Básicas dos Órgãos Setoriais

Art. 13 - Compete aos órgãos setoriais do Subsistema:

- a) Participar do processo de planejamento, elaboração e avaliação do Plano de Treinamento e Desenvolvimento dos Servidores da UERJ, compatibilizando as necessidades do respectivo órgão setorial com os demais componentes organizacionais;
- b) Participar da definição de normas e elaboração dos instrumentos de operação do subsistema, coordenando as especificidades do seu componente organizacional;
- c) Coordenar o planejamento, execução, acompanhamento e avaliação dos seus Programas Específicos de Treinamento e Desenvolvimento;
- d) Atuar, no componente organizacional que representar, como elemento facilitador das comunicações, da coordenação e da execução das atividades específicas, necessárias ao funcionamento adequado do Subsistema;
- e) Participar de reuniões de definição, avaliação e elaboração dos instrumentos e projetos necessários à operação do Subsistema e disseminar as conclusões no âmbito de seu componente organizacional.

SEÇÃO III

Competências dos Demais Componentes Organizacionais

Art. 14 - Compete aos demais componentes organizacionais abrangidos pelo Subsistema:

- a) Promover o levantamento das necessidades de treinamento, junto aos servidores lotados nas diversas subunidades internas, para subsidiar a elaboração dos Programas e do Plano de Treinamento e Desenvolvimento;
- b) Identificar as prioridades de treinamento, na sua área de atuação, para elaboração dos Programas de Treinamento;
- c) Atuar em articulação com os órgãos envolvidos no treinamento e desenvolvimento, a fim de trocar informações a respeito das atividades do Subsistema;
- d) Promover a divulgação interna da programação de treinamento, de modo a garantir a disseminação da informação a todos os servidores;
- e) Liberar os servidores para as atividades de treinamento, de modo a atender as necessidades apontadas no levantamento, que deu origem aos Programas de Treinamento;
- f) Participar do processo de avaliação dos resultados de treinamento, acompanhando a atuação do servidor e identificando as mudanças ocorridas no desempenho a partir do treinamento, a fim de dar continuidade ao processo de desenvolvimento do servidor.

CAPÍTULO VI

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS DE FUNCIONAMENTO

Art. 15 - Os componentes organizacionais informarão anualmente, aos respectivos órgãos de treinamento as suas necessidades, para subsidiar a elaboração do Plano de Treinamento e Desenvolvimento.

Art. 16 - A elaboração e execução do Plano de Treinamento e Desenvolvimento será

biannual e abrangerá os interesses comuns de todos os componentes organizacionais da Universidade.

Art. 17 - Os integrantes do Subsistema de Desenvolvimento de Pessoal formularão e desenvolverão Programas Específicos de Treinamento, a partir das necessidades apontadas, com o objetivo de atender as características peculiares a respectiva área de atuação.

Art. 18 - A UERJ destinará recursos humanos orçamentários, financeiros e materiais para o desenvolvimento das atividades meio do Plano de Treinamento e Desenvolvimento.

Art. 19 - A criação de um Banco de Dados destinado a registrar informações para subsidiar e apoiar a análise e as decisões de operação do Subsistema.

Art. 20 - A UERJ dará prioridade no aperfeiçoamento dos servidores para atuarem como instrutores de treinamento, responsabilizando-se pela sua preparação para o exercício da instrutoria através de Projeto Específico.

Art. 21 - As unidades acadêmicas destinarão parte de sua carga horária docente para a realização dos Programas de Treinamento pertinentes a respectiva área de atuação.

TÍTULO III DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 22 - Caberá aos elementos integrantes do Subsistema elaborar os instrumentos suplementares de apoio ao planejamento, acompanhamento e avaliação do subsistema de Desenvolvimento de Pessoal.

Art. 23 - As funções de Avaliação de Potencial e de Estágio de Complementação Educacional do subsistema de desenvolvimento de Pessoal serão detalhadas e regulamentadas em Ato Normativo específico.

Art. 24 - Este Ato Executivo entra em vigor nesta data, revogadas as disposições em contrário.

UERJ, em 24 de junho de 1992

HESIO CORDEIRO
Reitor