

The image shows an office environment. A man in a plaid shirt is seated at a desk on the left, looking towards the right. The desk is cluttered with papers and a printer. In the background, there is a large window with a grid pattern. On the right wall, there are two posters. The top one is blue and white with the text 'Extensão' and 'PROFESSORES 2019'. The bottom one is colorful and features a large graphic. A whiteboard is partially visible on the right wall. The overall scene is brightly lit, likely from the window.

5. Corpo Técnico-Administrativo

PDI 2015-2019



5.1 Critérios de seleção e contratação

O ingresso nos cargos do Plano de Carreira far-se-á no padrão inicial do primeiro nível de capacitação do respectivo nível de classificação, mediante concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas a escolaridade e experiência estabelecidas na legislação em vigor. Esse concurso poderá ser realizado por áreas de especialização, organizado em uma ou mais fases, bem como incluir curso de formação, conforme dispuser o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Cargos e Carreira dos Técnicos-Administrativos em Educação (PDI - PCCTAE)

O edital definirá as características de cada fase do concurso público, os requisitos de escolaridade, a formação especializada e a experiência profissional, os critérios eliminatórios e classificatórios, bem como eventuais restrições e condicionantes decorrentes do ambiente organizacional ao qual serão destinadas as vagas.

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

O PDI-PCCTAE foi elaborado de acordo com o disposto no artigo 24 da Lei 11.091 de 12 de janeiro de 2005, bem como nas diretrizes estabelecidas pelo Decreto nº 5.825 de 29 de junho de 2006.

O Plano está fundamentado em três grandes programas: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

O Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal é um processo de planejamento contínuo de avaliação das necessidades de pessoal e competências para atender aos objetivos institucionais e visa estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas.

O modelo de alocação de vagas deve considerar o quadro de pessoal e a efetiva força de trabalho existente, além de outros fatores como as necessidades da unidade, os processos de trabalho, as condições tecnológicas, a legislação e, ainda, identificar:

- a) a necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;
- b) a força de trabalho e sua composição, considerando seus vínculos empregatícios: servidores do quadro, terceirizados em suas mais diversas formas de contrato,

- estagiários e bolsistas;
- c) a necessidade de abertura de vagas para concursos públicos a fim de atender às necessidades institucionais e a substituição da mão de obra terceirizada;
- d) a necessidade de novas vagas para atender à expansão das unidades; e
- e) os servidores em condições de aposentadoria.

A elaboração e implantação do Programa de Avaliação de Desempenho visam garantir um modelo gerencial que permita mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela Universidade, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento é um conjunto de ações vinculadas ao planejamento institucional que visa ao desenvolvimento do servidor para o melhor desempenho de suas atividades.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento está implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- a) iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da UFMS e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- b) formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- c) educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- d) gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- e) interrelação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- f) específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

A carreira está estruturada em 5 Níveis de Classificação – A, B, C, D e E; 4 Níveis de Capacitação – I, II, III e IV; e 39 padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 padrão entre os níveis de capacitação e 2 entre os níveis de classificação.

A UFMS prevê a implementação de Projetos que envolvem a Instituição como um todo, no que tange à gestão de carreiras, decorrentes da Lei nº 11.091 de 12 de janeiro de 2005, que dispõe sobre a estruturação do PCCTAE, no âmbito das instituições federais de ensino vinculadas ao Ministério da Educação, trouxe inovações na gestão da carreira dos cargos técnico-administrativos, no que diz respeito ao desenvolvimento durante a vida funcional do servidor.

São as seguintes atividades a serem elaboradas no próximo quinquênio: 1) Dimensionamento da Força de Trabalho; 2) Etapa III da Avaliação de Desempenho da Carreira Técnico-Administrativa; e 3) Integração das Bases do PCCTAE: Dimensionamento da Força de Trabalho, Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação.

Dimensionamento da força de trabalho

O artigo 5º do Decreto nº 5.825/2006 estabelece que “O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação” será vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional de cada IFE, conforme definido no art. 24 da Lei no 11.091, de 2005, e deverá contemplar:

- a) o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemple a realidade da instituição;
- b) o Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e
- c) o Programa de Avaliação de Desempenho.

Desses programas, o Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal será desenvolvido na UFMS, em parceria com as universidades federais do Paraná e do Rio de Janeiro, pois é o de maior complexidade e importância para o mapeamento e distribuição da força de trabalho na instituição. Nesse programa está contido o “Banco de Talentos”, que irá cadastrar a Qualificação e Capacitação, como também outros dados relativos à capacidade profissional dos servidores, tanto na carreira dos Técnicos-Administrativos como na carreira Docente.

O Programa de “Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal” foi instituí-

do e detalhado no artigo 6º do Decreto nº 5.825/2006, que compreende:

- a) a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- b) a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
- c) a análise dos processos e condições de trabalho; e
- d) as condições tecnológicas da IFE.

O Programa tem com objetivo primordiais:

- a) identificar a força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;
- b) descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- c) descrever as condições tecnológicas e de trabalho;
- d) identificar a forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;
- e) analisar os processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- f) identificar a necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;
- g) aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;
- h) realizar a comparação entre a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- i) promover o remanejamento interno de pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e
- j) identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

Cronograma de Desenvolvimento do Projeto

ATIVIDADE	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Formação do GT para divulgação do projeto						
Elaboração e distribuição de Manual do Dimensionamento da Força de Trabalho						
Elaboração de Sistema Eletrônico de dados para centralização e tabulação de dados						
Divulgação ampla através de workshop, palestras, reuniões setoriais e outros						
Elaboração do Banco de Talentos						
Levantamento de dados de pessoal em todas as unidades administrativas da instituição						
Levantamento das rotinas e processos em todas as unidades administrativas através do formulário do POP (Procedimento Operacional Padrão)						
Estabelecimento de Padrões de Mensuração da Força de Trabalho nas Unidades						
Simulação e aplicação prática para alocação e realocação de servidores						
Relatórios: Anual e Final						

Fonte: PROGEP
Elaboração: CPI/PROPLAN.

As etapas do Programa de Avaliação de Desempenho

Trata-se da ferramenta estratégica para melhoria do desempenho da força de trabalho oferecida pelos servidores do quadro. O artigo 8º do Decreto nº 5.825/2006 define a finalidade desse Programa e, também, considerando a Lei nº 11.091/2005, o Conselho Diretor da UFMS estabeleceu as normas internas da Avaliação de Desempenho Funcional do Pessoal Técnico-Administrativo e regulamentou o Programa, pela Resolução Nº 32/2007, cujo artigo 4º diz que:

“A avaliação do desempenho funcional será composta por 3 (três) etapas:

- a) Etapa I - Autoavaliação;
- b) Etapa II - Avaliação pelo chefe imediato; e
- c) Etapa III - Avaliação: Equipes, Usuários e Chefias.”

A Etapa III, definida no parágrafo 3º tem a seguinte finalidade: “§3º - Avaliação: Equipes – consiste na avaliação do trabalho em equipe em função do cumprimento das metas setoriais anualmente definidas; Usuários - avaliação pelos usuários dos serviços que lhes foram prestados;

e Chefias - é a avaliação do gerenciamento da chefia pelos subordinados”.

Cabe ressaltar que a Etapa III da avaliação ainda não foi implementada na UFMS, em razão de sua complexidade comparada a estrutura de pessoal disponível para essa tarefa. Essa Etapa é a que forneceria os dados gerenciais de maior importância, considerando que dela resultam indicadores das reais necessidades de capacitação e qualificação para o estrito interesse institucional. Nela também são revelados o desempenho da Unidade Administrativa em relação ao planejamento e cumprimento de metas no exercício e também o desempenho da chefia no seu papel de gestor.

Com os resultados das Etapas I, II e, principalmente III, é que deve ser construída, no Programa de Capacitação, a oferta de cursos para o exercício seguinte, trazendo resultados para as reais necessidades da instituição.

Cronograma de Desenvolvimento do Projeto

Atividade	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Formação do GT para divulgação da Avaliação						
Elaboração e distribuição de Manual da Avaliação de Desempenho						
Elaboração de Sistema Eletrônico de dados para complementação do sistema de avaliação técnico-administrativa – SIATEC						
Divulgação ampla através de workshop, palestras, reuniões setoriais e outros						
Reuniões setoriais para Planejamento Estratégico da Unidade						
Estabelecimento de Padrões de Qualidade das Unidades da UFMS						
Simulação e aplicação prática para alocação e realocação de servidores						
Aplicação e validação para fins de integrar o SIATEC						
Relatórios: Anual de Final						

Fonte: PROGEP
Elaboração: CPI/PROPLAN.

Integração das bases do PCCTAE

Na integração entre sistemas de Avaliação de Desempenho e Plano de Capacitação, pretende-se a criação do Curso de Formação para novos servidores, previsto na Resolução nº 5/2009-CD que diz: “A Iniciação ao Serviço Público é atividade obrigatória para todos os servidores que ingressam na Carreira Técnico-Administrativa e visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da Universidade e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional.”

E, ainda, a criação da Capacitação para Formação de Gestores previsto no artigo 16 da Resolução nº 5/2009-CD que diz: “A Capacitação para Formação de Gestores compreende o conjunto de atividades e ações que proporcionem a preparação e atualização do servidor para o desempenho de funções de gestão e coordenação.”

Prazo para o planejamento e implantação com acompanhamento permanente, conforme cronograma abaixo:

Cronograma de Desenvolvimento do Projeto

Atividade	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Elaboração de Políticas para integralização dos 3 sistemas do PCCTAE: Programa de Capacitação, Programa de Avaliação e Programa de Dimensionamento da Força de Trabalho						
Simulação e aplicação prática para alocação e realocação de servidores						
Elaboração de modelos de relatórios que apontam deficiências de capacitação e necessidades de implementação de mão-de-obra						
Integração do Resultado da Avaliação de Desempenho com o Programa de Capacitação						
Relatórios: Parcial e Final						

Fonte: PROGEP
Elaboração: CPI/PROPLAN.

Além de oferecer regularmente cursos de capacitação, a UFMS tem fomentado junto a criação de cursos de pós-graduação *strictu sensu* com perfil profissional, para que os técnicos-administrativos possam se qualificar.

5.3 Cronograma de expansão do corpo técnico-administrativo, considerando o período de vigência do PDI

Para subsidiar o dimensionamento da demanda para novas admissões de técnicos-administrativos, foi apresentado o quantitativo de servidores que obterão condições de se aposentarem até 31/12/2019, considerando somente as regras de proventos integrais e com paridade, ou seja, Art. 6º EC 41/03 e 3º EC 47/05, juntamente a relação dos servidores que completarão 70 anos (aposentadoria compulsória) e que podem ou não constar nas relações de aposentadoria integral.

Tais previsões podem sofrer alterações, considerando que até a data de aposentadoria o servidor que tiver licença prêmio contada em dobro pode usufruí-la, bem como algum tipo de afastamento, licença ou averbação/revisão ainda não lançados no Sistema de Gestão de Pessoal - SGP antecipando ou postergando a provável data.

Registramos que esses dados foram extraídos do Sistema de Gestão de Pessoal - SGP, contudo, não foi possível apresentá-los separados por classe, pois o Sistema Oficial do Governo (SIAPE) não oferece nenhum tipo de relatório com previsão de aposentadoria, mesmo se solicitado individualmente. O demonstrativo de técnicos-administrativos que obterão condições de aposentadoria até 31/12/2019 está disposto na tabela seguinte:

Tabela 13: Contingente de técnicos-administrativos aptos à à aposentadoria

ANO	Técnicos-Administrativos
2015	376
2016	90
2017	91
2018	58
2019	68
TOTAL	683

Fonte: PROGEP
Elaboração: CPI/PROPLAN.

Segundo a legislação vigente é garantida a reposição dos servidores que se aposentam bem como os que pedem demissão ou são desligados por qualquer outro motivo. Entretanto é salutar ter o conhecimento das possíveis aposentadorias, para melhor conhecimento da força de trabalho e planejamento das ações a serem implantadas no PDI 2015 – 2019.

A expectativa de ampliação do quadro de técnicos-administrativos sem a reposição de vagas provenientes de vacância (aposentadoria, falecimentos e desligamentos) para os anos de 2015 a 2019 é a seguinte:

Tabela 14: Expectativa de ampliação do quadro técnico-administrativo

CLASSE	Regime de trabalho	2015	2016	2017	2018	2019
C	40 h	-	-	-	-	-
	20 h	-	-	-	-	-
D	24 h	-	-	-	-	-
	40 h	99	64	64	64	64
E	20 h	-	-	-	-	-
	24 h	-	-	-	-	-
	30 h	-	-	-	-	-
	40 h	38	22	22	22	22
Total		137	86	86	86	86

Fonte: PROGER
Elaboração: CPI/PROPLAN.