

PDI UNIPAMPA

2014-2018

1 EIXO TEMÁTICO 7 – CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

2 1. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO

3
4 Os requisitos utilizados na contratação dos servidores são estabelecidos a partir
5 da legislação que regulamenta o regime jurídico dos servidores públicos civis da União.
6 Por ser uma instituição pública que cumpre os critérios estabelecidos na legislação
7 vigente, o processo de seleção ocorre por meio de concurso público.

9 2. POLÍTICAS DE QUALIFICAÇÃO, PLANO DE CARREIRA E REGIME DE 10 TRABALHO

11
12 No Brasil, há o reconhecimento de que são imprescindíveis políticas
13 permanentes e consolidadas de desenvolvimento de pessoal. Em relação ao
14 posicionamento do governo, a concretização dessa política pode ser constatada no texto
15 do Decreto 5.707/06, que fixa em seu Art. 1º:

16 Fica instituída a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoal, a ser
17 implementada pelos órgãos e entidades da administração pública federal
18 direta, autárquica e fundacional, com as seguintes finalidades:

19 I – melhoria da eficiência, eficácia e qualidade dos serviços públicos
20 prestados ao cidadão;

21 II – desenvolvimento permanente do servidor público;

22 III – adequação das competências requeridas dos servidores aos objetivos das
23 instituições, tendo como referência o plano plurianual;

24 IV – divulgação e gerenciamento das ações de capacitação; e

25 V – racionalização e efetividade dos gastos com capacitação.

26
27 Em consonância com essa política, foi concebida a carreira que, apresentada e
28 negociada com o Governo Federal, foi transformada em acordos expressos na Lei
29 11.091/2005 para os técnico-administrativos em educação. Nessa carreira, o
30 desenvolvimento dos servidores ficou condicionado à qualificação e ao desempenho e
31 não mais ao tempo de serviço, caracterizando o compromisso dos trabalhadores em
32 educação com a qualidade do fazer das instituições federais de ensino.

33 A Política de Desenvolvimento de Pessoal da UNIPAMPA está pautada na
34 natureza dinâmica do fazer da Universidade, no desenvolvimento permanente do quadro
35 de pessoal, na garantia da qualidade dos processos de trabalho e, também, na

PDI UNIPAMPA 2014-2018

36 participação dos servidores. Para garantir o objetivo de desenvolver e qualificar os
37 servidores técnico-administrativos em educação as estratégias utilizadas são:

38 - Programas de capacitação que contribuam para a profissionalização dos
39 servidores;

40 - Convênios com outras instituições para a oferta de cursos de educação formal
41 que visem à qualificação do servidor;

42 - Participação de servidores em eventos externos de capacitação (seminários,
43 congressos, reuniões técnicas, cursos etc.).

44 Como forma de contribuir para esse processo de qualificação, foi criado um
45 Grupo de Trabalho (GT) de Desenvolvimento de Pessoal como espaço representativo e
46 produtivo, que produziu a proposta do Plano de Desenvolvimento de Pessoal, debatido e
47 aprovado em 2010. Paralelamente a isso se criou o Núcleo de Desenvolvimento de
48 Pessoal – NUDEPE, órgão administrativo, vinculado ao Gabinete da Reitoria e
49 constituído em dezembro de 2009, com a finalidade de implantar e coordenar as ações
50 do Programa de Capacitação dos servidores técnico-administrativos em educação. O
51 Programa visa o desenvolvimento do servidor como profissional e cidadão,
52 capacitando-o para as ações de gestão pública e para o exercício de atividades de forma
53 articulada com a função social da Universidade. Em 2010, houve a institucionalização
54 do Plano de Desenvolvimento de Pessoal e do Programa de Capacitação por meio das
55 Resoluções nº 23 e 24/2010.

56 Em 25 de novembro de 2011, o Conselho Universitário aprovou a Resolução nº
57 36, referente à Programação de Ações de Capacitação dos Servidores 2011/2012. Essa
58 programação foi constituída a partir de três diferentes levantamentos de necessidades,
59 dada estrutura de múltiplas unidades acadêmicas e a distância física entre as cidades da
60 Instituição. A partir desse levantamento, foi organizado um rol inicial de atividades de
61 desenvolvimento, que será permanentemente atualizado a partir de novas necessidades
62 que vierem a ser diagnosticadas.

63 Atualmente, a UNIPAMPA realiza suas ações de capacitação com base na
64 Resolução nº 36/2011 e também por meio de demandas específicas oriundas das
65 Unidades e pertinentes à rotina de trabalho.

66 O plano de carreira dos servidores técnico-administrativos em educação é
67 estabelecido pela Lei 11.091/2005, alterada pela Lei 12.772/2012, sendo dividido em
68 cinco classes: A, B, C, D e E. Essas classes são conjuntos de cargos de mesma

PDI UNIPAMPA

2014-2018

69 hierarquia, classificados a partir do requisito de escolaridade, nível de responsabilidade,
70 conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e
71 esforço físico para o desempenho de suas atribuições. O quadro de pessoal da
72 UNIPAMPA conta atualmente com as Classes “D” e “E”. Cada uma dessas classes
73 divide-se em quatro níveis de capacitação (I, II, III e IV), sendo que cada um desses
74 níveis tem 16 padrões de vencimento básico¹.

75 O regime de trabalho dos servidores é de 40 horas semanais, salvo em casos
76 excepcionais de cargos com jornada específica em Lei ou outras situações dispostas no
77 Decreto 1.590/1995, em conformidade com o estabelecido na Lei 8.112/ 1990.

78

79 3. EVOLUÇÃO DO CORPO TÉCNICO-ADMINISTRATIVO DA UNIPAMPA

80

81 O corpo técnico-administrativo da UNIPAMPA foi estruturado ao longo dos
82 últimos seis anos, conforme quantitativo abaixo relacionado:

83

	dez/2007	dez/2008	dez/2009	dez/2010	dez/2011	dez/2012
Servidores TAE	167	151	148	459	560	551

84

85

86 A UNIPAMPA dispõe hoje de um quadro de lotação de 808 cargos técnico-
87 administrativos em educação, sendo 427 cargos de Nível “D” e 381 cargos de Nível
88 “E”². Desse total, atualmente estão ocupados 269 cargos de Nível “D” e 272 cargos de
89 Nível “E” e estão previstos, com concurso público em fase de homologação do
90 resultado final, mais 57 cargos de Nível “D” e 41 cargos de Nível “E” (Edital 39/2013),
91 e previsão de abertura de novo concurso público para provimento de cargos que não
92 foram contemplados no Edital 39/2013.

93 Esses números refletem o crescimento da Instituição e a necessidade de
94 ampliação do número de servidores capacitados para atuar nas diferentes demandas da
95 UNIPAMPA. Para os próximos anos, relativos a este PDI (2014-2018) faz-se necessário

¹ Fonte: <http://porteiros.r.unipampa.edu.br/portais/cds/files/2010/07/Plano-de-Carreira-do-Servidor-T%C3%A9cnico-Administrativo-da-Unipampa.pdf>

² Atualizado em 03/06/2013.

PDI UNIPAMPA 2014-2018

- 96 um planejamento, a partir do mapeamento de todas as necessidades institucionais, no
97 que diz respeito à manutenção e ao desenvolvimento da Universidade.