

## **RELATÓRIO**

### **INTRODUÇÃO**

A Pró-Reitoria de Administração da UNESP constituiu um Grupo de Trabalho para estudar e apresentar propostas para reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos.

Esse Grupo, criado pela Portaria PRAd de 19 de maio de 2005, é composto pelos seguintes membros: Aurélio Teixeira da Silva (IB/Rio Claro), Cirlene Dias Migliori (CRH), Elisabete de Melo Lucoveic (CRH), Emília Maria Gaspar Tóvoli (CRH), Flávio Quaresma Moutinho (FMVZ/Botucatu), Irlana Paula Alves Canutti (CRH), Itamar Luis Rocha (FO/Araraquara), Ivo Tameo Inoue (CRH), José Brás Barreto de Oliveira (FC/Bauru), Maria José Manoel (FCL/Assis), Sônia Regina Furchineti (CRH), Tereza Bandelli Martin (IQ/Araraquara).

Em 1998 a Universidade instituiu o Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos que possibilitava que os servidores percorressem os vários degraus que a trajetória de sua função permitisse, por meio dos Institutos do Acesso, da Promoção e da Progressão.

Esse Plano sofreu uma paralisação ao longo do tempo devido a problemas existentes justamente com esses Institutos. A Universidade não conseguiu encontrar critérios para viabilizar a aplicação do Instituto da Progressão; o Acesso foi motivo de questionamento pelo Tribunal de Contas do Estado e teve de ser interrompido e a Promoção foi muito prejudicada pelas questões orçamentárias/financeiras da Universidade.

Dessa forma, a fim de promover perspectivas de crescimento, ascensão e evolução funcional, houve a necessidade de reestruturação do Plano de Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos da UNESP.

O objetivo do trabalho desenvolvido por esse Grupo centrou-se então na instituição de um conjunto de princípios, diretrizes e normas que visam o desenvolvimento profissional dos servidores técnicos e administrativos da

UNESP, de modo a constituir um instrumento de gestão para compor a política de recursos humanos da Universidade, com vistas, inclusive, a resgatar as possibilidades de mobilidade e ascensão funcional.

Não se trata, na realidade, da elaboração de um novo Plano de Carreira, mas apenas uma readequação da sua forma.

Como diretrizes para atingir o objetivo proposto, foram considerados os seguintes fatores:

- A suspensão do Instituto do Acesso;
- A ausência de aplicação do Instituto da Progressão;
- A suspensão do Instituto da Promoção;
- A necessidade de estabelecimento de perfis ocupacionais mais genéricos, otimizando o gerenciamento dos recursos humanos;
- Análise das diferentes propostas já apresentadas à Administração Superior, pelos Grupos de Trabalho e Comissões em relação à Gratificação de Representação e Funções em Confiança;
- A necessidade de resgatar as possibilidades de ascensão funcional dentro da Universidade, a fim de que os servidores possam vislumbrar situações concretas e possíveis de melhoria profissional/salarial, elevando, dessa forma, o estímulo, a auto-estima e o entusiasmo no desempenho profissional e, conseqüentemente, na vida pessoal.

Para elaboração desses princípios e normas, o Grupo trabalhou com as possibilidades reais, legais e viáveis, considerando os aspectos jurídicos e principalmente os orçamentários, buscando dentro desses limitadores, encontrar formas dinâmicas e modernas de gerenciamento dos recursos humanos que resultassem em melhorias tanto para a administração quanto para os servidores.

Atendendo à solicitação do Despacho CADE/SG 140/05, de 12/12/2005, o Grupo trabalhou também no sentido de encontrar uma adequação para a Tabela de Gratificação de Representação no âmbito da UNESP.

Dessa forma, após realização de amplos estudos sobre os temas abordados acima, o Grupo apresenta suas propostas:

## I. READEQUAÇÃO DO PLANO DE CARREIRA DOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UNESP

### A) Blocos de funções

A partir da análise do rol de funções atualmente existentes na UNESP, o Grupo procurou reuni-las de modo a aproximar aquelas cuja *natureza de atuação e finalidade* são as mesmas e assim estruturadas:

- 1) **Atividades Operacionais** – composto por um conjunto de ocupações cuja natureza de ação tem por objetivo sustentar, desenvolver e viabilizar os serviços básicos e a manutenção da Universidade no que tange aos aspectos administrativos, de ensino, de pesquisa e de extensão de serviços à comunidade.
- 2) **Atividades de Suporte Acadêmico** – conjunto de ocupações cuja natureza de ação concentra atividades voltadas mais direta e especificamente para suporte, desenvolvimento e viabilização do ensino, pesquisa e da extensão de serviços à comunidade.
- 3) **Atividades Administrativas** – conjunto de ocupações cuja natureza de trabalho concentra atividades voltadas mais direta e especificamente para suporte, desenvolvimento e viabilização do funcionamento administrativo da Universidade.
- 4) **Atividades Especializadas** – conjunto de ocupações cuja natureza de trabalho concentra atividades profissionais regulamentadas, de formação universitária específica. Estas funções podem atuar nas diversas áreas da Universidade, tais como: suporte acadêmico, administrativo, serviços de apoio, etc.



5) **Atividades de Informática** – conjunto de ocupações cuja natureza da ação concentra atividades voltadas direta e especificamente para suporte, desenvolvimento e viabilização das ações e serviços de informática.

6) **Atividades de Extensão** – conjunto de ocupações cuja natureza das funções, regime jurídico e atividades possuem características extremamente peculiares voltadas à extensão de serviços à comunidade, o que justificou a manutenção desta categoria separada dos demais blocos funcionais.

Dentro desses blocos funcionais, houve a necessidade de novo agrupamento das funções nele contidas, as quais, ao se fundirem, passaram a ter a nova denominação.

Essa segunda classificação tem por base a natureza da função, vislumbrada de forma mais amíúde, de modo que contenha a mesma linha, característica e finalidade de desempenho.

Como resultado dessa subclassificação, encontramos grupos de funções hoje existentes que, ao serem agrupadas, passam a ter nova nomenclatura, com níveis de complexidade diferentes, em alguns casos, distintos por algarismos romanos.

Considerando os aspectos da evolução e da modernidade da própria Instituição, essa nova estrutura permite uma melhor forma e concepção das funções, reduzindo as possibilidades de desvio de função, além de possibilitar maior mobilidade e adequação dos servidores às necessidades da Universidade, bem como facilitar a dinâmica da gestão de pessoas.

A metodologia utilizada para o agrupamento não abrangeu determinadas funções por sua natureza específica, exigências legais, registros em Conselhos Regionais, permanecendo as mesmas isoladas, sem possibilidade de integrarem-se à Mobilidade Funcional.

Algumas amplitudes atuais mereceram propostas de alteração para maior nível a fim de promover correções de distorções verificadas, por exemplo, entre funções de mesma característica e natureza.

Quando da conclusão do processamento dos blocos de funções, os mesmos foram enviados a todas as Unidades Universitárias para análise e propostas. Recebidas as sugestões, foram incorporadas aquelas consideradas viáveis, legais e que não comprometiam a filosofia e a linha de trabalho traçadas pelo Grupo.

Os Blocos Funcionais estão demonstrados num quadro contendo a situação atual das funções, sua amplitude, bem como a proposta de nova nomenclatura, das fusões de funções e as alterações propostas para a amplitude, quando for o caso. Todas essas informações compõem o ANEXO I.

### **B) Perfil ocupacional**

Considerando a atual forma de estruturação e concepção, a UNESP possui um total de 126 (cento e vinte e seis) nomenclaturas de funções de provimento efetivo, incluídas aquelas destinadas ao não provimento na vacância, dessa maneira, esse rol dá margem à coexistência de funções de mesma natureza, distintas apenas por detalhamentos muito específicos e com nomenclaturas diferentes.

Essas funções são definidas a partir de perfis ocupacionais baseados em *tarefas* inerentes a cada função que, da forma como são construídos, acabam limitando o campo de abrangência de cada uma. Portanto, não conseguindo prever todas as atividades possíveis de serem desempenhadas, circunscreve apenas algumas tarefas do universo abrangido, a título de exemplo, criando, dessa forma, uma cultura de que aquela listagem, na verdade, *delimita e esgota* as obrigações dos servidores. Essa cultura dificulta tanto os servidores nos seus desempenhos profissionais, quanto a Administração. Na intenção de cumprir exatamente com seu papel e evitar transtornos administrativos, ambos acabam zelando pelo fiel e restrito cumprimento *daquela* listagem.

Essa prática cultural dificulta sobremaneira o gerenciamento das pessoas e faz com que o caminho percorrido para esse fim seja na direção oposta às necessidades, aos objetivos e ao papel da Universidade, na medida em que engessa e dificulta a atuação, o desenvolvimento, a mobilidade e o crescimento do

servidor, ao mesmo tempo em que torna lenta, dificultosa e problemática a administração das atividades relacionadas com o ensino, a pesquisa, a extensão de serviços à comunidade e a sua própria administração.

O servidor de uma Universidade é e deve ser um *agente diferenciado* pela própria natureza e dinâmica de uma Instituição produtora e divulgadora do saber, da pesquisa e de serviços estendidos à comunidade, ou seja, deve estar na mesma direção e ritmo da Universidade.

A partir dessas bases, o aspecto norteador foi a busca de melhor forma e concepção das funções e suas descrições, adequando-as à realidade da Universidade e à modernidade, procurando diminuir ao máximo o detalhamento e a especificidade.

Dessa forma, o Grupo partiu da análise dos perfis ocupacionais vigentes, com base na realidade da Universidade, agregando a moderna concepção de conceito e construção de novos perfis ocupacionais *genéricos*, apoiados inclusive na Classificação Brasileira de Ocupações – CBO, do Ministério do Trabalho e Emprego.

Os novos perfis contêm apenas indicadores genéricos, de modo a permitir maior abrangência nas ações que norteiam a natureza da função, deixando como estigma do passado a fragmentação de tarefas e responsabilidades, retomando assim a idéia central da concepção dos perfis ocupacionais, ou seja, os *perfis ocupacionais não são um fim em si mesmo, mas tão somente um elemento norteador para o estabelecimento das atividades a serem desempenhadas pelo ocupante da respectiva função* que serão delineadas pelo perfil profissiográfico de cada servidor.

Quando da conclusão da construção dos novos perfis, os mesmos foram enviados a todas as Unidades Universitárias para análise e propostas. Recebidas as sugestões, foram incorporadas aquelas consideradas viáveis, legais e que não comprometiam a filosofia e a linha de trabalho traçadas pelo Grupo.

Para tanto foi elaborado um quadro demonstrativo incluindo nova nomenclatura proposta para a função, código CBO correspondente, amplitudes atual e proposta, funções que deram origem à nova nomenclatura, escolaridade, norma regulamentadora, necessidade de registro profissional, quando for o caso, e eventuais alterações nas vacâncias, além da descrição da função.

Por derradeiro, neste tema, ressaltamos que a concepção destes blocos de funções e perfis ocupacionais encontra-se numa filosofia totalmente diversa daquela hoje vigente na UNESP arraigada na cultura da comunidade e da própria Instituição. Portanto, para compreender a nova sistemática, há que se permitir uma visão diferenciada e aberta, ou seja, há que se despir da velha roupagem cultural a que estamos acostumados pela prática vigente há muito tempo e adotar uma postura e visão mais moderna e atual de gerir os recursos humanos que vai ao encontro daquela modernidade mencionada que faz com que o caminho percorrido seja na mesma direção das necessidades, dos objetivos e do papel da Universidade.

### **C) Mobilidade Funcional**

A fim de permitir ao servidor ocupante de função autárquica de provimento efetivo a ascensão à uma função imediatamente superior, de mesma natureza conforme o encarreiramento proposto no Bloco de Funções, o Grupo propôs um mecanismo que denominou de Mobilidade Funcional.

Entende-se como encarreiramento a sucessão de funções autárquicas de provimento efetivo, organizadas e escalonadas de acordo com suas características, natureza e grau de complexidade, na forma demonstrada no ANEXO I.

Especialmente este aspecto de Mobilidade Funcional encontra amparo jurídico, conforme Parecer emitido pela Douta Assessoria Jurídica desta Universidade, que analisou a matéria a pedido do próprio Grupo de Trabalho.

O provimento de funções nessa sistemática fica condicionado, sempre, à existência das respectivas vagas, respeitado o subquadro fixado para cada Unidade Universitária e as regras definidas para reposição em cada exercício.

A sistematização desse mecanismo dar-se-á por meio de avaliação de títulos e provas. As regras e condições propostas para esse Instituto encontram-se no ANEXO II.

#### **D) Promoção**

Com a finalidade de permitir ao servidor uma evolução dentro dos diversos graus e níveis estabelecidos na escala de vencimentos, o Grupo propõe a instituição do mecanismo da Promoção que será levada a efeito com base em dois fatores da vida funcional do servidor técnico-administrativo, a saber: seu desenvolvimento profissional e seu grau de instrução formal.

A promoção concedida com base no desenvolvimento profissional será efetivada mediante a passagem da função autárquica de provimento efetivo, ocupada pelo servidor, de um grau para outro imediatamente superior, dentro de um mesmo nível e da mesma classe. Esta promoção consiste numa evolução horizontal na escala de vencimentos de funções de provimento efetivo.

Como condição de participação nessa promoção, o servidor terá que preencher alguns requisitos básicos tais como, cumprimento de um interstício mínimo, ser portador de uma pontuação considerada básica no processo de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP e possuir uma pontuação, também mínima, no item qualificação. A Promoção dar-se-á com base na composição dos resultados obtidos nesses itens.

A promoção concedida com base no grau de instrução formal será efetivada mediante a passagem da função autárquica de provimento efetivo, ocupada pelo servidor, de um nível para outro imediatamente superior, respeitada a amplitude de vencimentos fixada para a classe a que pertença, mantendo-se o mesmo grau em que já se encontra enquadrado. Esta promoção consiste numa evolução vertical na escala de vencimentos de funções de provimento efetivo.

Foram estudados e estabelecidos alguns critérios para aplicação desse Instituto, cujos detalhes encontram-se no ANEXO III.

## II. GRATIFICAÇÃO DE REPRESENTAÇÃO

Iniciamos o estudo deste tópico pelo exame da atual tabela de Gratificação de Representação utilizada pela Universidade. Notou-se que não há critérios fixados para determinação dos valores atribuídos, nem tampouco coerência entre os diversos percentuais estabelecidos. A falta desses elementos proporciona inadequações facilmente vislumbradas pela comunidade em geral, como por exemplo, atribuições de percentuais maiores a funções de menor responsabilidade e/ou nível de escolaridade em relação a outras. Ao contrário das funções de provimento efetivo, para estas a tabela de vencimentos é composta de apenas um nível, ou seja, não há evolução na carreira.

Após discussões, o Grupo indicou a manutenção da atual estrutura da Tabela de Vencimentos para as Funções de Confiança, bem como realizou um trabalho associando-se os valores das Gratificações de Representação aos salários das respectivas funções. Dessa maneira, definiu-se uma hierarquia construída partindo-se do menor valor da Gratificação de Representação, sempre, a partir de um percentual da GR do Reitor. Essa metodologia encontrou dificuldade em obter compatibilização global dos valores das Gratificações de Representação existentes sem causar muitas disparidades.

Após várias simulações, encontrou-se o ordenamento mais adequado dos valores, adotando-se o valor da menor Gratificação de Representação (nível I do Anexo de Enquadramento das Classes – Funções de Confiança) como sendo 7,50% da Gratificação de Representação atribuída ao Reitor e aproximadamente 7,25% de aumento de um nível para outro.

Questão relevante a ressaltar é que essa metodologia aplica-se apenas ao Anexo de Enquadramento das Classes – Funções de Confiança e não àquelas de caráter eletivo ou àquelas que mereceram o pagamento de GR, mesmo sem ser de provimento em confiança. Assim, para se conseguir a hierarquização adequada, adotou-se a metodologia de análise do grau de complexidade e responsabilidade de cada função.

A hierarquização partiu da análise da complexidade das atribuições, mas foram necessárias algumas readequações pontuais nos valores. Como exemplo, podemos destacar a função de Supervisor Técnico de Seção que, por mais que se aplicasse tal hierarquização, não se alcançaria o justo valor ao qual deveria corresponder tal função. Assim, houve a necessidade de se aplicar, manualmente, o percentual proposto (de 12,50% para 22,50%).

Como resultado final, apresentamos no ANEXO IV, as funções que recebem Gratificação de Representação com seus respectivos percentuais, devidamente ajustados; algumas funções mereceram proposta de extinção de concessão dessa Gratificação, por não encontrarem, dentro do Grupo, justificativas e/ou propósito de manutenção e as funções para as quais propomos o não provimento na vacância, uma vez que os códigos correspondentes encontram-se em desuso. Esta providência propiciará um enxugamento do rol de funções, na medida em que são excluídas 73 (setenta e três) funções do rol atual de 119 (cento e dezenove), restando apenas 51 (cinquenta e uma), já considerada a inclusão de 05 (cinco) novas propostas.

### **III. FUNÇÃO DE CONFIANÇA**

O CADE, em sessão de 12/12/2005 decidiu atribuir Gratificação de Representação para os servidores exercendo atividades em Secretarias de Departamentos de Ensino e Diretorias Técnicas Administrativas e Acadêmicas. Mesmo atribuindo essas gratificações, denota-se a necessidade de melhor organizar as Unidades Administrativas citadas, provendo esses postos com funções mais adequadas e qualificadas para o desempenho das tarefas e atribuições, uniformizando assim sua nomenclatura.

Por outro lado, detecta-se também a necessidade de melhor organização para funções de níveis mais elevados. Para tanto, propomos a criação de dois níveis de funções de provimento em confiança que denominamos de Assessor Técnico Administrativo I e II para lotação exclusiva na Reitoria. A criação dessas funções justifica-se pela necessidade de atendimento à especialização sempre crescente de servidores que desempenham atividades técnicas com caráter de

assessoramento. Cumpre-nos ressaltar que a Emenda 19 à Constituição Federal permite a existência de apenas algumas funções para provimento em confiança, dentre elas as de assessoramento.

Dessa forma, a Comissão indica a criação das seguintes funções, para provimento em confiança:

Função em Confiança	% de GR	Lotação	Salário Proposto	Nível	Escolaridade
Assessor Administrativo I	7,50	Depto. de Ensino e Diretoria Técnica Administrativa e Acadêmica	1.464,20	8	Ensino Médio Completo
Assessor Administrativo II	10,00	Diretoria e Vice-Diretoria de Unidade e Pró-Reitorias	1.694,99	11	Ensino Médio Completo
Assessor Administrativo III	15,00	Reitor e Vice-Reitor	1.962,17	14	Ensino Médio Completo
Assessor Técnico Administrativo I	25,00	Reitoria	3.196,15	24	Diploma de Graduação
Assessor Técnico Administrativo II	35,00	Reitoria	3.699,95	27	Diploma de Graduação

**OBS:** Para a elaboração dos valores dos salários das funções acima, tomamos como base o salário correspondente ao de Secretária, constante da Escala de Vencimentos – Funções de Confiança, que correspondente ao Assessor Administrativo I, aos demais foram acrescidos 3 níveis entre os intervalos de um para o outro, para que se possa manter a hierarquização que já vem ocorrendo.

Quanto a função de Assessor Técnico Administrativo, tomou-se como base o valor da função de Assistente Técnico Administrativo I, e foram acrescidos 3 níveis no intervalo para a próxima função.

São Paulo, 9 de outubro de 2007.

**GRUPO DE TRABALHO**

**ANEXO I**

**UNESP Universidade Estadual Paulista**  
**"Julio de Mesquita Filho"**  
**REITORIA**

**PROPOSTA DE BLOCOS FUNCIONAIS**  
**COMPLETO**

**ATIVIDADES OPERACIONAIS**

Amplitude	Classe Atual	Amplitude	Classe Proposta
9/13	Auxiliar de Serviços Gerais	9/13	Assistente Operacional I
15/19	Reparador Geral	15/19	Assistente Operacional II
	Pintor		
	Pedreiro		
	Encanador		
	Carpinteiro		
21/25	Técnico de Manutenção	21/25	Assistente Operacional III

15/19	Operador de Máquinas	15/19	Operador de Máquinas I
	Operador de Máquinas Agrícolas		
		21/25	Operador de Máquinas II

9/13	Açougueiro	9/13	Açougueiro
9/13	Auxiliar de Campo	9/13	Auxiliar de Campo
9/13	Auxiliar de Atividades Esportivas	9/13	Auxiliar de Atividades Esportivas
9/13	Garagista	9/13	Garagista
12/16	Agente de Vigilância e Recepção	12/16	Agente de Vigilância e Recepção
12/16	Barbeiro	12/16	Barbeiro
12/16	Costureiro	12/16	Costureiro
12/16	Jardineiro	12/16	Jardineiro
12/16	Salva Vidas	12/16	Salva Vidas
15/19	Cozinheiro	15/19	Cozinheiro
15/19	Eletricista	15/19	Eletricista
15/19	Mecânico	15/19	Mecânico
15/19	Motorista	15/19	Motorista
15/19	Oficial de Serviços Gráficos	15/19	Oficial de Serviços Gráficos
15/19	Serralheiro	15/19	Serralheiro
15/19	Soldador	15/19	Soldador
15/19	Tomeiro Mecânico	15/19	Tomeiro Mecânico
18/22	Operador de Forno Incinerador	18/22	Operador de Forno Incinerador
18/22	Recreacionista	18/22	Recreacionista
21/25	Técnico em Aparelho de Precisão	21/25	Oficial em Aparelho de Precisão
21/25	Técnico em Eletrônica	21/25	Técnico em Eletrônica
21/25	Técnico em Telefonia	21/25	Assistente de Telefonia

## ATIVIDADES DE SUPORTE ACADÊMICO

Amplitude	Classe Atual	Amplitude	Classe Proposta
15/19	Auxiliar de Biotério Auxiliar de Farmácia Auxiliar de Laboratório	15/19	Assistente de Suporte Acadêmico I
21/25	Técnico de Recursos Audio Visuais Técnico Serviços Fotográficos Técnico em Museus Técnico Biotério Técnico Laboratório Operador de Equipamentos Médicos	21/25	Assistente de Suporte Acadêmico II
24/28	Auxiliar Acadêmico	27/31	Assistente de Suporte Acadêmico III
27/31	Técnico de Apoio Acadêmico	33/37	Assistente de Suporte Acadêmico IV
36/40	Técnico Nível Sup. em Pesquisa	39/43	Assistente de Suporte Acadêmico V
12/16	Atendente Hospitalar (área médica)	18/22	Auxiliar de Enfermagem
15/19	Atendente de Enfermagem		
18/22	Auxiliar de Enfermagem		
21/25	Técnico de Enfermagem Instrumentador Cirúrgico	24/28	Técnico de Enfermagem
21/25	Desenhista	21/25	Desenhista I
24/28	Desenhista Projetista	27/31	Desenhista II
15/19	Auxiliar Agropecuário	15/19	Auxiliar Agropecuário
21/25	Técnico Agrícola Técnico em Pecuária	21/25	Técnico Agropecuário
12/16	Atendente Hospitalar (área odontológica)	18/22	Auxiliar de Odontologia
15/19	Auxiliar de Odontologia		
21/25	Auxiliar Téc. de Pesq. Meteorológicas	21/25	Auxiliar Téc. de Pesq. Meteorológicas
21/25	Auxiliar Técnico Med. Veterinária	21/25	Auxiliar Técnico Med. Veterinária
21/25	Auxiliar Técnico Sanitarista	21/25	Auxiliar Técnico Sanitarista
15/19	Observador Meteorológico	18/22	Observador Meteorológico
21/25	Técnico em Biblioteconomia	21/25	Assistente de Serviços de Documentação, Informação e Pesquisa
21/25	Técnico em Necrópsia	21/25	Técnico em Necrópsia
21/25	Técnico em Radiologia	21/25	Técnico em Radiologia
21/25	Topógrafo	21/25	Topógrafo

## ATIVIDADES ADMINISTRATIVAS

Amplitude	Classe Atual	Amplitude	Classe Proposta
12/16	Agente de Telefonia e Recepção (*) Auxiliar de Serviços Administrativos	12/16	Assistente Administrativo I
18/22	Oficial Administrativo	18/22	Assistente Administrativo II
24/28	Assistente Administrativo Auxiliar de Administração Universitária	24/28	Assistente Administrativo III
27/31	Oficial de Administração Universitária	30/34	Assistente Técnico Administrativo I Assistente Técnico Administrativo II Técnico Superior de Adm. Universitária
30/34	Analista Técnico		
36/40	Assistente Técnico Administrativo		
39/43	Técnico Superior de Adm. Universitária (**)	39/43	Assistente Técnico Administrativo III

(\*) optantes pelo encarreiramento na área administrativa e jornada de 40 horas  
(\*\*) na vacância reposição será feita como Assistente Técnico Administrativo III

21/25	Técnico Contabilidade	21/25	Técnico Contabilidade
-------	-----------------------	-------	-----------------------

## ATIVIDADES ESPECIALIZADAS

Amplitude	Classe Atual/Quantitativos	Amplitude	Classe Proposta
30/34	Técnico Desportivo (*)	30/34	Técnico Desportivo
33/37	Administrador	33/37	Administrador
33/37	Advogado		Advogado
33/37	Assistente Social		Assistente Social
33/37	Bibliotecário		Bibliotecário
33/37	Biologista		Biólogo
33/37	Biólogo		
33/37	Biomédico		
33/37	Contador		Contador
33/37	Economista		Economista
33/37	Enfermeiro		Enfermeiro
33/37	Engenheiro Agrônomo		Engenheiro Agrônomo
33/37	Farmacêutico		Farmacêutico
33/37	Físico		Físico
33/37	Fisioterapeuta		Fisioterapeuta
33/37	Fonaudiólogo		Fonaudiólogo
33/37	Historiógrafo		Historiógrafo
33/37	Médico Veterinário		Médico Veterinário
33/37	Meteorologista		Meteorologista
33/37	Nutricionista		Nutricionista
33/37	Ortoptista		Ortoptista
33/37	Pedagogo		Pedagogo
33/37	Psicólogo		Psicólogo
33/37	Químico		Químico
30/34	Relações Públicas		Relações Públicas
30/34	Tecnólogo		Tecnólogo
33/37	Terapeuta Ocupacional		Terapeuta Ocupacional
33/37	Zootecnista		Zootecnista
36/40	Arquiteto	Arquiteto	
36/40	Cirurgião Dentista	Cirurgião Dentista	
36/40	Engenheiro	Engenheiro	
36/40	Médico Sanitarista	Médico Sanitarista	
36/40	Médico	36/40	Médico
36/40	Médico (lotação Hospital das Clínicas)	39/43	Médico Hospital das Clínicas

(\*) destinada a não reposição na vacância

### ATIVIDADES DE INFORMÁTICA

Amplitude	Classe Atual/Quantitativos	Amplitude	Classe Proposta
18/22	Auxiliar de Informática	21/25	Assistente de Informática I
27/31	Técnico em Informática	27/31	Assistente de Informática II
27/31	Programador	33/37	Analista de Informática I
39/43	Analista de Informática	39/43	Analista de Informática II
	Analista de O&M		Analista de O&M Consultor
	Analista de O&M Consultor*		Analista Consultor de Informática
	Analista Consultor de Informática*		

(\*) não provimento quando da vacância

### ATIVIDADES DE EXTENSÃO UNIVERSITÁRIA

#### CORAL DA UNESP

Amplitude	Classe Atual/Quantitativos	Amplitude	Classe Proposta
35	Regente I	33/37	Regente de Coral
37	Regente II		
39	Regente III		

#### CENTRO DE RÁDIO E TELEVISÃO CULTURAL E EDUCATIVA

Amplitude	Classe Atual/Quantitativos	Amplitude	Classe Proposta
21/25	Operador de Rádio	21/25	Operador de Rádio
24/28	Locutor	24/28	Locutor
30/34	Discotecário Programador	33/37	Discotecário Programador
30/34	Produtor	33/37	Produtor
30/34	Revisor	33/37	Revisor
30/34	Reporter (*)	33/37	Jornalista
30/34	Redator (*)		
30/34	Pauteiro (*)		
30/34	Reporter	33/37	Reporter
30/34	Redator	33/37	Redator
30/34	Pauteiro	33/37	Pauteiro

(\*) Para os que forem portadores do curso de comunicações sociais - jornalismo

UNESP - UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"Júlio de Mesquita Filho"

PROPOSTA DE ENCARREIRAMENTO  
FUNÇÕES NOVAS

Atividades Operacionais	
Amplitude	Classe Funcional
9/13	Assistente Operacional I
15/19	Assistente Operacional II
21/25	Assistente Operacional III

15/19	Operador de Máquinas I
21/25	Operador de Máquinas II

Atividades de Suporte Acadêmico	
Amplitude	Classe Funcional
15/19	Assistente de Suporte Acadêmico I
21/25	Assistente de Suporte Acadêmico II
27/31	Assistente de Suporte Acadêmico III
33/37	Assistente de Suporte Acadêmico IV
39/43	Assistente de Suporte Acadêmico V

18/22	Auxiliar de Enfermagem
24/28	Técnico de Enfermagem

21/25	Desenhista I
27/31	Desenhista II

15/19	Auxiliar Agropecuário
21/25	Técnico Agropecuário

Atividades Administrativas	
Amplitude	Classe Funcional
12/16	Assistente Administrativo I
18/22	Assistente Administrativo II
24/28	Assistente Administrativo III
30/34	Assistente Técnico Administrativo I
36/40	Assistente Técnico Administrativo II
39/43	Assistente Técnico Administrativo III (*)

(\*) na vacância do Técnico Superior de Adm. Universitária

Atividades de Informática	
Amplitude	Classe Funcional
21/25	Assistente de Informática I
27/31	Assistente de Informática II
33/37	Analista de Informática I
39/43	Analista de Informática II

## ANEXO II

PORTARIA UNESP Nº XXXX, DE XX DE XXXXXXXX DE 2007

### *Dispõe sobre a regulamentação da Mobilidade Funcional no âmbito da UNESP.*

O Reitor da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, no uso de sua competência legal, atribuída pelo inciso III do artigo 24 do Regimento Geral da UNESP, expede a seguinte Portaria:

Artigo 1º - O Instituto da Mobilidade Funcional de que trata a Resolução UNESP nº XXX, será aplicado e realizado de acordo com as normas estabelecidas nesta Portaria.

Artigo 2º - Mobilidade Funcional é o Instituto que permite ao servidor ocupante de uma função autárquica de provimento efetivo a ascensão à função imediatamente superior, de mesma natureza, observado o encarreiramento estabelecido no Plano de Cargos, Salários e Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos da UNESP – Resolução UNESP nº XXX.

Parágrafo único – encarreiramento é a sucessão de funções autárquicas de provimento efetivo, organizadas e escalonadas de acordo com suas características, natureza e grau de complexidade.

Artigo 3º - O processamento da Mobilidade Funcional fica condicionado à existência de vaga da respectiva função autárquica, respeitado o subquadro fixado para cada Unidade Universitária e as regras definidas para reposição em cada exercício.

Artigo 4º - A Mobilidade Funcional será levada a efeito por meio de avaliação de títulos e provas, em âmbito da UNESP, sob a responsabilidade da Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos – STDARH da Unidade Universitária ou da Administração Geral detentora da vaga, mediante expressa autorização do respectivo Dirigente. No âmbito da Reitoria, dos Campus Experimentais e das Unidades Complementares, a autorização cabe ao Pró-Reitor de Administração da UNESP.

§ 1º – A avaliação de títulos e provas será realizada pela VUNESP – Fundação para o Vestibular da UNESP.

§ 2º – A homologação dos resultados do processo de avaliação de títulos e provas e a expedição do ato legal cabem: ao Dirigente, no âmbito da Unidade Universitária ou Administração Geral e ao Pró-Reitor de Administração, no âmbito da Reitoria, dos Campus Experimentais e Unidades Complementares.

Artigo 5º - Poderá participar do processo de avaliação por títulos e provas, o servidor da UNESP que:

I – tenha obtido a pontuação mínima de 12,5 (doze e meio) pontos no último processo concluído de Acompanhamento do Desenvolvimento Profissional – ADP;

II – possuir escolaridade compatível com a exigência da função e, quando for o caso, habilitação profissional específica;

III – conte, no mínimo, com interstício de 05 (cinco) anos de exercício, contínuos ou não, na função de provimento efetivo, imediatamente anteriores.

Artigo 6º - Para fins do interstício mencionado no inciso III do artigo 5º desta Portaria, serão consideradas as mesmas regras adotadas para concessão de Adicional por Tempo de Serviço e Sexta Parte.

Artigo 7º - O processo de avaliação por títulos e provas será amplamente divulgado na UNESP, mediante a expedição de Portaria do Dirigente, que conterà todas as informações necessárias ao correto esclarecimento dos servidores eventualmente interessados.

Artigo 8º - O servidor classificado no processo de avaliação por títulos e provas terá sua situação funcional atual enquadrada na nova situação funcional, mediante apostilamento na sua Portaria de admissão, sendo consideradas todas as suas Promoções anteriormente adquiridas.

§ 1º - Considera-se, para expedição do apostilamento, as mesmas autoridades estabelecidas no parágrafo segundo do artigo 4º desta Portaria.

§ 2º - Quando se tratar de servidor cuja função estiver lotada em Unidade Universitária, Campus Experimental, Administração Geral e Reitoria diferente daquela detentora da vaga, o apostilamento será de competência do Magnífico Reitor.

Artigo 9º - A lista de classificação do processo de avaliação por títulos e provas terá validade de até 01 (um) ano, prorrogável, uma única vez, por igual período, a critério da Administração.

Artigo 10 - As funções autárquicas vagas que pertencem ao encarreiramento estabelecido, serão destinadas ao provimento por processo de avaliação por títulos e provas, estabelecido nesta Portaria.

Parágrafo único - As funções eventualmente não providas na forma do caput deste artigo serão destinadas ao provimento por concurso público.

Artigo 11 - Aplicam-se os termos desta Portaria, no que couber, aos servidores sujeitos ao regime jurídico da CLT e legislação complementar.

Parágrafo único - O servidor de que trata o caput deste artigo só poderá participar do processo de avaliação por títulos e provas quando se tratar de função celetista.

Artigo 12 - Ficam revogadas as Portarias xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx.

**REITORIA**

**ANEXO III**

PORTARIA UNESP Nº DE DE DE 2007

Dispõe sobre a regulamentação do Instituto da **Promoção** de que trata a Resolução....., no âmbito da UNESP.

**O REITOR DA UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA 'JULIO DE MESQUITA FILHO'**, no uso de sua competência legal atribuída pelo inciso III do artigo 24 do Regimento Geral da UNESP, expede a seguinte Portaria:

Artigo 1º - O Instituto da Promoção de que trata a Resolução UNESP nº..... será aplicado e realizado de acordo com as normas estabelecidas nesta Portaria.

Artigo 2º - A promoção será levada a efeito com base em dois fatores da vida funcional do servidor técnico-administrativo, a saber:

I. desenvolvimento profissional;

II. grau de instrução formal.

Artigo 3º - A promoção resultante do desenvolvimento profissional será efetivada mediante a passagem da função autárquica de provimento efetivo, ocupada pelo servidor, de um grau para outro imediatamente superior, dentro de um mesmo nível e da mesma classe.

Parágrafo único - A promoção de que trata o caput deste artigo consiste em uma evolução horizontal na escala de vencimentos de funções de provimento efetivo dos servidores técnicos e administrativos da UNESP.

Artigo 4º - A promoção de que trata o artigo 3º desta Portaria será realizada anualmente e seu processamento iniciar-se-á no dia 1º (primeiro) de agosto, gerando efeitos pecuniários a partir do dia 1º (primeiro) de setembro do ano correspondente.

Artigo 5º - Poderá participar da promoção de que trata o artigo 3º desta Portaria o servidor que preencher as seguintes condições:

I. tenha cumprido, na mesma função autárquica de provimento efetivo e no grau em que se encontra enquadrado, o interstício mínimo de 03 (três) anos de efetivo exercício na UNESP, contínuos ou não. O tempo de efetivo exercício será apurado até o último dia do mês de julho do ano a que corresponder a Promoção;

II. seja participante do processo de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional - ADP com uma pontuação mínima de 37,5 (trinta e sete e meio) pontos obtidos na somatória de três últimos processos, consecutivos ou não, relativos ao interstício considerado; e

**REITORIA**

III. possuir uma pontuação mínima de 4 (quatro) pontos no item qualificação, no interstício correspondente.

Artigo 6º - Para fins do interstício a que se refere o inciso I do artigo 5º desta Portaria, será considerado o mesmo critério de contagem de tempo de serviço utilizado para efeito de concessão de Adicional por Tempo de Serviço e Sexta Parte.

Artigo 7º - A Promoção de que trata o artigo 3º desta Portaria dar-se-á com base na composição dos resultados obtidos na aplicação do processo de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP e da Qualificação Profissional alcançada pelo servidor em razão da busca pelo seu aperfeiçoamento profissional, por meio de sua participação em cursos, congressos, simpósios, encontros, palestras e outros, quer como ouvinte, apresentando trabalhos ou ministrando cursos e/ou palestras.

Parágrafo único – Para caracterização de qualificação profissional serão considerados somente os cursos, congressos, simpósios, encontros, palestras e outros que forem correlacionados com a área de atuação do servidor.

Artigo 8º - Para a composição mencionada no artigo anterior, será computada a pontuação dos resultados obtidos nos processos de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP e na Qualificação Profissional alcançada pelo servidor, considerados os três últimos anos de interstício do servidor.

Artigo 9º - A pontuação máxima obtida da somatória dos três últimos processos de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP totaliza 75 (setenta e cinco) pontos, correspondendo, para fins da composição dos resultados, a 65% (sessenta e cinco por cento) da pontuação.

Artigo 10 - A pontuação máxima obtida na Qualificação Profissional totaliza 40,38 pontos, correspondendo, para fins da composição dos resultados, a 35% (trinta e cinco por cento) da pontuação.

§ 1º – Para efeito de atribuição da pontuação, serão considerados os limites de carga horária estabelecidos para cada nível de escolaridade exigido para o exercício das funções, a saber:

I. funções de nível superior a carga horária máxima a ser computada é de 300 (trezentas) horas;

II. funções de nível médio a carga horária máxima a ser computada é de 150 (cento e cinquenta) horas; e

III. funções de nível básico a carga horária máxima a ser computada é de 45 (quarenta e cinco) horas.

§ 2º – Para apuração da pontuação de que trata este artigo, considerar:

I. a proporcionalização da pontuação por meio da aplicação de regra de três simples, calculada com base na comparação entre a carga horária máxima estabelecida nos incisos I a III do § 1º deste artigo e a carga

**REITORIA**

horária cumprida pelo servidor, no caso desta ser menor que o padrão máximo fixado;

II. a carga horária máxima estabelecida nos incisos I a III do § 1º deste artigo, no caso da carga horária cumprida pelo servidor ser maior que esta.

§ 3º – O eventual saldo de carga horária existente em decorrência da aplicação do disposto no inciso II do § 2º deste artigo não será aproveitado futuramente em hipótese alguma.

Artigo 11 - Em razão da aplicação das regras da Promoção de que trata o artigo 3º desta Portaria, cada servidor receberá uma pontuação.

Artigo 12 - Com base na pontuação atribuída a cada servidor, será estabelecida uma única classificação geral de todos os servidores da Unidade.

Artigo 13 - Após o estabelecimento da classificação geral de todos os servidores da Unidade será procedido, se for o caso, o desempate considerando-se sucessivamente:

- I. a maior pontuação obtida na Qualificação Profissional;
- II. servidor com maior tempo de serviço na UNESP; e
- III. a maior pontuação obtida no processo de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP mais recente.

Artigo 14 - Após a apuração dos eventuais desempates, será estabelecida a classificação final.

Parágrafo único – Caso não haja ocorrências de empates na classificação geral, esta será considerada classificação final.

Artigo 15 - Poderão ser promovidos anualmente, com base no artigo 3º desta Portaria, até 20% (vinte por cento) do total dos servidores ativos de cada Unidade da UNESP que compõem a lista de classificação final, respeitada a rigorosa ordem de classificação final.

Artigo 16 - As atribuições relativas à Promoção de que trata o artigo 3º desta Portaria, competem à:

- I. Superior imediato – receber os títulos dos servidores e encaminhá-los à Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos - STDARH indicando e justificando se tem ou não correlação com a área de atuação;
- II. Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos - STDARH:
  - a) apurar o interstício e as condições necessárias para participação na Promoção de cada servidor da Unidade Universitária;
  - b) analisar os títulos e as indicações recebidas e proceder a pontuação;
  - c) encaminhar ao Conselho para Assuntos de Recursos Humanos – CARH para validação;

**REITORIA**

d) elaborar a Portaria coletiva de Promoção ou proceder a alteração do contrato do servidor beneficiado pela Promoção;

e) receber os eventuais recursos interpostos e encaminhar ao Conselho para Assuntos de Recursos Humanos – CARH para emissão de parecer para fins de julgamento.

III. Ao Conselho para Assuntos de Recursos Humanos – CARH, validar os títulos e respectivas pontuações encaminhadas pela STDARH, bem como proceder à emissão de parecer para fins de julgamento dos recursos.

Artigo 17 - A Promoção resultante do grau de instrução formal será efetivada mediante a passagem da função autárquica de provimento efetivo ocupada pelo servidor, de um nível para outro imediatamente superior, respeitada a amplitude de vencimentos fixada para a classe a que pertença, mantendo-se o mesmo grau em que já se encontra enquadrado.

Parágrafo único – A Promoção de que trata o caput deste artigo consiste em uma evolução vertical na escala de vencimentos de funções de provimento efetivo dos servidores técnicos e administrativos da UNESP.

Artigo 18 - Após a entrada em vigor desta Portaria, toda vez que o servidor completar nível de instrução formal superior àquele exigido para o exercício da sua função titular, fará jus à Promoção de que trata o artigo 17 desta Portaria.

Artigo 19 - A Promoção de que trata o artigo 17 desta Portaria far-se-á por ato específico de autoridade competente e gerará efeitos pecuniários a partir do primeiro dia do mês subsequente àquele em que o servidor protocolar seu requerimento para concessão, devidamente comprovado com a cópia de certificado competente.

Artigo 20 - As atribuições relativas à Promoção de que trata o artigo 17 desta Portaria, competem à:

I – Seção Técnica de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos:

- a) analisar os certificados recebidos; e
- b) apostilar título ou portaria de admissão ou alterar contrato de trabalho

**DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS**

Artigo 21 - Para os servidores que já possuem nível de instrução formal superior ao exigido para o exercício de sua função titular, serão considerados aqueles concluídos a partir de 1º (primeiro) de agosto de 1.992.

Boletim Informativo nº 01/92 GTRA, item 4.2, formulário I - anexo V: "o período a ser avaliado é específico para cada servidor, devendo ser considerado entre a data de entrega de seu último currículo-padrão até 31/7/92"

**REITORIA**

Parágrafo único – Para os servidores enquadrados no caput deste artigo, a Promoção de que trata o artigo 17 terá sua aplicação inicial realizada em duas etapas, da seguinte forma:

I – na primeira etapa de aplicação será considerado apenas o primeiro nível de instrução superior ao exigido para o exercício de sua função titular;

II – na segunda etapa, decorrido o interstício de 02 (dois) anos de enquadramento para fins da Promoção prevista no inciso I acima, serão considerados os eventuais níveis de instrução superiores ao exigido para o exercício de sua função titular, ainda não utilizados para a primeira etapa.

Artigo 22 - Para os casos previstos nos incisos I e II do parágrafo único do artigo 21, a Promoção de que trata o artigo 17 ambos desta Portaria, gerará efeitos pecuniários a partir do primeiro dia do mês subsequente ao da conclusão do processamento.

**DISPOSIÇÕES GERAIS**

Artigo 23 – Denomina-se Vantagem Promoção – VPRO o reflexo financeiro devido ao servidor autárquico detentor de função de provimento efetivo, admitido em função de confiança ou em substituição por prazo indeterminado, que fizer jus à Promoção prevista nos artigos 3º e 17 desta Portaria.

Parágrafo único – O servidor que, após o recebimento da VPRO prevista no caput deste artigo, deixar a função de confiança ou a substituição por prazo indeterminado, para assumir outra função de confiança ou outra em substituição por prazo indeterminado, com ou sem interrupção, passará a perceber/restabelecer a referida vantagem, com base na última situação, cujo percentual será correspondente ao quantitativo de promoções, da função de provimento efetivo, a que o servidor fizer jus.

Artigo 24 - A Promoção de que trata esta Portaria, bem como o benefício denominado Vantagem Promoção – VPRO, a que se refere o artigo 23 desta Portaria, no que couber, serão estendidos ao servidor autárquico admitido unicamente em função de confiança.

Parágrafo único – O servidor que, após o recebimento da VPRO prevista no caput deste artigo, passar a exercer outra função de confiança, sem interrupção, passará a perceber/restabelecer a referida vantagem, com base na última função de confiança, cujo percentual será correspondente ao quantitativo de promoções da função de confiança, a que o servidor fizer jus.

Artigo 25 - O reflexo financeiro a que se refere o benefício denominado Vantagem Promoção – VPRO, será correspondente a 5% (cinco por cento) a cada Promoção a ser calculado sobre o valor do nível da função de confiança ou da função substituída por prazo indeterminado.

Parágrafo único – Para não infringir o que dispõe o inciso XVI do artigo 115 da Constituição Estadual, o benefício denominado Vantagem

**REITORIA**

Promoção – VPRO será calculado na forma de percentual de 5% (cinco por cento), 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento)....., objetivando a não incidência cumulativa de percentuais no referido cálculo.

Artigo 26 - O benefício a que se refere o artigo 23 desta Portaria, não se incorporará à remuneração para nenhum efeito, não tendo direito ao benefício o servidor que tiver optado pelo vencimento da função titular, mesmo no exercício da função em confiança.

Artigo 27 - O servidor detentor de função de provimento efetivo ou não, admitido em função de confiança ou em substituição por prazo indeterminado, terá seu desempenho analisado nesta situação por meio de processo de Acompanhamento do Desenvolvimento Profissional – ADP.

Artigo 28 - O servidor detentor de função de provimento efetivo ou não, admitido em função de confiança ou em substituição por prazo indeterminado, terá sua Qualificação Profissional de que trata o artigo 10 desta Portaria, analisada, julgada e pontuada considerando-se as exigências de escolaridade estabelecidas para a função de confiança ou substituída.

**DISPOSIÇÕES FINAIS**

Artigo 29 - Quando o servidor já tiver sua situação funcional enquadrada no último grau ou último nível, conforme o caso, e fizer jus à outra Promoção de que tratam os artigos 3º e 17 desta Portaria, esta corresponderá a 5% (cinco por cento) do vencimento do servidor, a título de adicional de Promoção.

§ 1º - Para fins de cálculo do Adicional por Tempo de Serviço e da Sexta Parte do servidor considera-se também o percentual de 5% (cinco por cento) concedido na forma prevista no caput deste artigo.

§ 2º - Para não infringir o que dispõe o inciso XVI do artigo 115 da Constituição Estadual, o benefício denominado Adicional Promoção será calculado na forma de percentual de 5% (cinco por cento), 10% (dez por cento), 15% (quinze por cento)....., objetivando a não incidência cumulativa de percentuais no referido cálculo.

Artigo 30 - Aplicam-se os termos desta Portaria, no que couber, aos servidores sujeitos ao regime jurídico da CLT e Legislação Complementar.

Artigo 31 - O disposto nesta Portaria não se aplica aos inativos em virtude do estabelecido na Emenda Constitucional 20, de 15/12/1999.

Artigo 32 - Ficam revogadas as Portarias xxxxxxxxxxxx.

# ANEXO IV

Pág. 116  
 Proc. 14/06  
 Rubr. HA

Proposta Hierarquização de Funções em Confiança e GR's					
Função	Gratificação de Representação			Tipo	Situação
	% Atual	% Proposto	Valor Proposto		
Reitor	100,00	100,00	3.649,88	GR	Inalterada
Vice-Reitor	90,00	90,00	3.284,89	GR	Inalterada
Pró-Reitor	75,00	75,00	2.737,41	GR	Inalterada
Procurador Univ. Assessor Jur. Chefe	64,50	60,00	2.189,93	GR	Rebaixamento
Assessor Chefe	64,50	60,00	2.189,93	GF	Rebaixamento
Chefe de Gabinete de Universidade	64,50	60,00	2.189,93	GF	Rebaixamento
Secretário Geral de Universidade	64,50	60,00	2.189,93	GF	Rebaixamento
Diretor de Unidade	50,00	55,00	2.007,43	GR	Aumento
Coordenador	52,50	50,00	1.824,94	GF	Rebaixamento
Supervisor de Hospital das Clínicas	46,00	46,00	1.678,94	Eletiva	Inalterada
Assessor Técnico de Gabinete	45,00	45,00	1.642,45	GF	Inalterada
Vice-Diretor de Unidade	37,00	45,00	1.642,45	Eletiva	Aumento
Diretor Técnico de Divisão	37,00	42,50	1.551,20	GF	Aumento
Coordenador Executivo (C. Experimental e CSV)	50,00	42,00	1.532,95	GR	Rebaixamento
Responsável por Grupo	48,00	40,00	1.459,95	Comissionada	Rebaixamento
Presidente de CPA	37,00	40,00	1.459,95	GR	Aumento
Procurador Univ. Assessor Jurídico	50,00	40,00	1.459,95	Comissionada	Rebaixamento
Procurador Univ. Assistente Jurídico	38,00	38,00	1.386,95	Comissionada	Inalterada
Diretor Técnico de Serviço	29,50	37,00	1.350,46	GF	Aumento
Diretor Executivo de Centro Interunidades	50,00	37,00	1.350,46	Eletiva	Rebaixamento
Diretor de Unidade Complementar	50,00	37,00	1.350,46	Eletiva	Rebaixamento
Coordenador de Centro Interunidade	50,00	37,00	1.350,46	Eletiva	Rebaixamento
Supervisor de Unidade Auxiliar	37,00	37,00	1.350,46	Eletiva	Inalterada
Assessor Técnico Administrativo II	Nihil	35,00	1.277,46	GF	Criação
Vice-Supervisor de Hosp. das Clínicas	34,19	34,50	1.259,21	Eletiva	Aumento
Diretor de Serviço	20,00	30,00	1.094,96	GF	Aumento
Assessor Técnico Administrativo I	Nihil	25,00	912,47	GF	Criação
Editor Chefe	24,37	24,50	894,22	Comissionada	Aumento
Diretor de Progr. de Rádio (CRTVE)	23,50	23,50	857,72	Comissionada	Inalterada
Chefe de Departamento de Ensino	23,50	23,50	857,72	Eletiva	Inalterada
Coordenador de Residência Médica	23,50	23,50	857,72	Eletiva	Inalterada
Coordenador de Curso de Graduação	23,50	23,50	857,72	Eletiva	Inalterada
Coordenador Curso de Pós-Graduação	23,50	23,50	857,72	Eletiva	Inalterada
Coordenador Pedagógico	23,50	23,50	857,72	Eletiva	Inalterada
Supervisor Técnico Seção	12,50	22,50	821,22	GF	Aumento
Supervisor Técnico Setor	9,23	19,50	711,73	GF	Aumento
Supervisor de Seção	12,50	17,00	620,48	GF	Aumento
Assessor Administrativo III	Nihil	15,00	547,48	GF	Criação
Coordenador do PGSST	15,00	15,00	547,48	Comissionada	Inalterada
Secretário Escola	9,23	12,50	456,24	GF	Aumento
Supervisor de Setor	9,23	12,50	456,24	GF	Aumento
Assessor Administrativo II	23,50	10,00	364,99	GF	Rebaixamento
Motorista do Reitor	23,50	10,00	364,99	Comissionada	Rebaixamento
Motorista do Vice Reitor	22,00	10,00	364,99	Comissionada	Rebaixamento
Coordenador Administrativo-Unamos	9,50	9,50	346,74	Comissionada	Inalterada
Perito Médico	9,50	9,50	346,74	Comissionada	Inalterada
Motorista de Pró-Reitor	20,00	7,50	273,74	Comissionada	Rebaixamento
Motorista (artigo 29 do Estatuto)	18,75	7,50	273,74	Comissionada	Rebaixamento
Assessor Administrativo I	20,00	7,50	273,74	GF	Rebaixamento
Motorista de Diretor de Unidade	7,50	7,50	273,74	Comissionada	Inalterada



AJ/ECSC/cacd

**Interessado** Universidade Estadual Paulista

**Expediente nº** 14/98/1/2006

**Assunto** Estudo das Carreiras do Pessoal não Docente.

**Ementa** Carreira dos Servidores Técnico-Administrativos. Alteração de procedimento. Análise da legalidade.

**Parecer nº** 387/2006 – AJ

**CÓPIA**

Recebemos para análise proposta encaminhada pela Coordenadoria de Recursos Humanos referente a proposta de alteração do atual Plano de Carreira dos Servidores Técnicos e Administrativos, contendo duas questões:

1. Considerando o art. 37 da Constituição Federal, em particular, o seu inciso II, que especifica: "a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração." Perguntamos: Poderá a UNESP estruturar o seu "rol" de funções técnico e administrativas conforme o demonstrado no ANEXO I ? Em caso afirmativo, poderá esta Universidade, via Processo Seletivo Especial, alterar a função do servidor no que tange a seus graus, passando de I para II e assim sucessivamente, sem que isto afronte o artigo 37 da Constituição Federal ?

2. Quais as implicações legais da UNESP "romper" com o CRUESP – Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas, no que tange a Resolução CRUESP n.º 143/1996, passando a aplicar a Lei Complementar n.º 813/1996?

Relatado, passo a opinar.





A matéria referente à existência de carreira no serviço público é complexa e demanda algumas observações.

A primeira no sentido de que o artigo 39 da Constituição Federal previa expressamente a obrigação da administração pública de constituir carreira e regime jurídico único para seus servidores. Posteriormente, com a Emenda Constitucional n.º 19, de 98, o regime jurídico único deixou de ser exigência constitucional mas a questão da carreira permaneceu vinculada ao sistema remuneratório dos servidores, conforme disposição do art. 39, § 1º, I, do atual texto da Constituição.

A segunda questão relevante é que além da previsão constitucional de carreira, podemos constatar que o legislador ao longo do tempo veio incorporando questões como escolas de governo, cuja participação será requisito para a promoção (art. 39, § 2º), bem como inseriu no artigo 37, entre os princípios da administração pública, o princípio da eficiência.

Ante tais disposições é possível entender que a administração tem interesse pela evolução do seu servidor, zelando para que ele também se interesse em se aperfeiçoar profissionalmente, efetuar cursos e demonstrar que realiza suas atividades a contento, dentro de um quadro de perspectiva de crescimento profissional.

Entretanto, tanto no judiciário, quanto no Tribunal de Contas, vem prevalecendo uma visão mais conservadora a partir de uma leitura mais restritiva do artigo 37, II, da Constituição Federal, que dispõe:

**"II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração."**

Ocorre, que o próprio conceito de carreira não permite uma leitura por demais restritiva, sob pena de se perder por completo a própria noção



Fls.	35
Exped.	14/06
Carla	
Proc.	120
Ruor.	14/06

e objetivo da instituição de um plano de carreira, passando a administração pública a possuir somente um plano de cargos e salários estáticos.

Ora, como é cediço, o conceito mais usual é o que considera a carreira como um conjunto de diferentes cargos, sempre permanentes, de natureza e conteúdo ocupacional semelhante e complexidade crescente que permita um crescimento profissional do servidor.

Entretanto, o Supremo Tribunal Federal suspendeu as disposições referentes a ascensão, o acesso e a transposição, ao analisar as disposições contidas na Lei federal 8.112/90, que cuida do Estatuto dos Servidores Públicos da União.

Outro aspecto que o Supremo Tribunal Federal tem considerado de forma bastante restritiva é quanto ao trânsito do servidor de um cargo para outro com nível de escolaridade diverso, como, por exemplo, de um cargo de nível técnico para um de nível superior.

Permanece válido, porém, o instituto da promoção que permite a passagem do servidor de um grau para outro dentro de um segmento de natureza ocupacional semelhante mas com aumento na complexidade das atividades a serem executadas.

Feita as observações, passo a responder objetivamente as questões colocadas.

Nada impede que a UNESP venha a adotar o "rol" de funções técnico e administrativas conforme proposto.

Entretanto para a passagem de um para outro, através de promoção, deverá sempre ser observada a semelhança da natureza na função ocupacional, gerando assim uma passagem natural dentro da progressão que se espera em uma carreira.

Para que não ocorram questionamentos, é importante fazer os agrupamentos observando sempre as semelhanças entre elas.

Fls.	35
Exped.	14/06
Carta	
Ass	121
Proc	14/06
Rubr	1A

Com respeito ao Processo Seletivo Especial, vale observar que o concurso público serve para o cidadão ingressar no serviço público, dentro de uma carreira, e com o passar do tempo poder ser promovido.

O Processo Seletivo Especial para a promoção dentro da carreira, para funções que permitam a passagem de uma para outra, pode ser um elemento moralizador e transparente de escolher aqueles servidores que efetivamente merecem uma promoção.

Entretanto, cabe lembrar que o Tribunal de Contas do Estado de São Paulo tem visto com restrições nosso processo de acesso, o que demandará um esforço para justificar o mecanismo.

Porém, restando claro que a progressão é possível pela semelhança das funções, o mecanismo pode ser validado.

Quanto ao item 2 da consulta, a Resolução CRUESP 143/1996, foi baixada pelo Conselho de Reitores das Universidades Estaduais Paulistas, o CRUESP, instituindo no âmbito das universidades paulistas uma forma de incorporação das gratificações de representação mais benéfica do que aquela prevista na Lei Complementar 813/96.

Ao agir dessa forma o CRUESP partiu do pressuposto de sua competência para disciplinar a questão, bem como visando a uniformidade de atuação e a isonomia que deve prevalecer nas três universidades.

Assim, romper de forma unilateral quanto ao tema colocaria a UNESP na perspectiva de sofrer uma grande quantidade de ações judiciais, onde se discutiria a existência de norma própria para o assunto, em prejuízo aos servidores, que estaria sendo descumprida. Além desse aspecto, haveria invocação ao princípio de isonomia que também estaria sendo quebrado.

É difícil apontar a probabilidade de vitória nas ações judiciais, posto que se há o interesse interno que motiva o ato de rompimento, permanece no mundo jurídico a Resolução em questão.





Fls. 38  
Exped. 14/06  
Carla

Fls. 122  
Proc. 14/06  
Rubr. AA

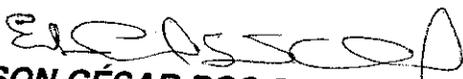
Por outro lado, mesmo na hipótese de vitória para a universidade nas ações judiciais, haveria a questão de motivação e satisfação dos servidores, o que não deixa de ser uma preocupação para uma política de recursos humanos.

Assim, não recomendamos o rompimento unilateral para com a Resolução CRUESP 143/96.

Assim, no geral, entendo que é pertinente a alteração proposta.

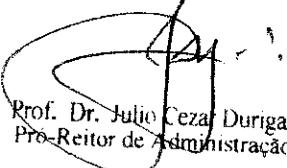
Retornem os autos à PRAd, para conhecimento e deliberação.

São Paulo, 01 de dezembro de 2006.

  
**EDSON CÉSAR DOS SANTOS CABRAL**  
Assessor Jurídico Chefe

A  
CRTI para  
conhecimento e providências  
seguintes.

05/12/06

  
Prof. Dr. Julio Cezar Durigan  
Pro-Reitor de Administração

AJ/ECSC/rwc

**Interessado** UNESP - Reitoria  
**Expediente nº** 14/98/1/2006  
**Assunto** Estudos das carreiras do pessoal não docente  
**Informação nº** 92/2007-AJ

**CÓPIA**

1. Em atendimento à solicitação da Coordenadora da Coordenadoria de Recursos Humanos, a respeito da dúvida suscitada na Informação nº 270/2007-CRH/PRAd, para que seja esclarecido se o termo: "(...) *bastante restritiva é quanto ao trânsito do servidor...*" refere-se somente a funções de nível técnico para nível superior, ou qualquer outro com escolaridade diversa, como por exemplo funções do nível básico, cuja escolaridade exigida é o ensino fundamental completo, para funções no nível médio, cuja escolaridade exigida é o ensino médio completo.", ressaltamos o seguinte:

2. Conforme temos acompanhado junto ao Tribunal de Contas, a Corte admite o instituto da progressão, considerando possível a passagem automática de um nível para outro, desde que presente a instituição de uma carreira, a exemplo do que ocorre com a carreira docente instituída na Universidade.

3. Na clássica definição de Hely Lopes Meirelles:

**"Carreira – É o agrupamento de classes da mesma profissão ou atividade, escalonadas segundo a hierarquia do serviço, para acesso privativo dos titulares dos cargos que a integram, mediante provimento originário"**<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> In "Direito Administrativo Brasileiro", 28ª Edição, Malheiros Editores, p. 396.

Assim, os níveis de funções não seriam funções isoladas, mas integrantes e agrupados em uma carreira.

Para o corpo técnico e administrativo, a par da instituição de uma carreira, deverá ser demonstrada a seqüência lógica da passagem do servidor de um nível para outro, em que pese a adoção da seqüência numérica que facilita a demonstração.

A passagem do servidor de um nível da carreira para outra passa a seguir os critérios constitucionais de antiguidade e merecimento, de forma que o servidor, no curso de sua carreira, tenha possibilidade de galgar os diversos níveis até o nível máximo.

O merecimento vem de avaliação, cujos critérios tem que ser explicitados, afastando qualquer eventual subjetivismo, buscando valorizar o aprimoramento profissional do servidor.

Reiteramos, de acordo com o entendimento que tem prevalecido no Tribunal de Contas do Estado de São Paulo, que a passagem de um nível para outro somente é possível com a instituição de uma carreira, a qual por si só já define a progressão funcional.

Somente mediante prévia aprovação em concurso público, o servidor ingressa do serviço público, em cumprimento ao inciso II do artigo 37 da Constituição Federal, que será sempre verificado.

A possibilidade de promoção na carreira está prevista no § 2º do artigo 39 da Constituição Federal, admitida pelo Supremo Tribunal Federal, como ressalta Celso Antonio Bandeira de Mello:

**“No mesmo sentido, ainda, decidiu a Corte Suprema, na ADIn 837-DF, relator o mesmo Eminentíssimo Ministro, em julgado de 27-08-98.**

**Apenas não foi banido o provimento derivado vertical, isto é, a passagem de funcionário, com elevação funcional, de um para outro cargo, para**

99  
14/06  
AFile 125  
Proc: 14/06  
Rub: A

cujo desempenho se requer experiência prévia adquirida no exercício de outra função pertencente ao serviço público”<sup>2</sup>.

O Tribunal de Contas considerou regular a elevação de funções da mesma natureza de trabalho, caracterizando a progressão funcional, dentro da trajetória definida, conforme decisão proferida no Processo TC nº 1684/002/04, consignando o seguinte:

“Constata-se dos autos que a Universidade Estadual Paulista ‘Júlio de Mesquita Filho’ – UNESP – Faculdade de Medicina Campus de BOTUCATU efetuou admissões de pessoal por meio de processo de seleção especial vinculado à ascensão vertical mediante concurso de acesso, desde que observada rigorosamente a devida trajetória.

O concurso de acesso, aqui em análise, refere-se à evolução do servidor dentro da carreira, onde somente participam os servidores que já ocupavam o cargo inicialmente e a partir daí evoluíram.

Assim, por todo o exposto não vejo irregularidade no concurso de acesso, em análise, promovido pela Universidade Estadual Paulista – UNESP (Campus de Botucatu) para o cargo de Auxiliar de Enfermagem, sendo que foi exigido como um dos requisitos para inscrição a comprovação de 02 (dois) anos de exercício (Atendente de Enfermagem), contínuos ou não, na função de provimento efetivo, e as funções aqui em análise preenchem os requisitos específicos para tal mister”.

Isto posto, respondendo objetivamente à dúvida suscitada, temos que dentro de uma carreira o servidor poderá chegar ao nível máximo estabelecido, desde que atendidos os requisitos, inclusive quanto à escolaridade exigida para cada um dos níveis.

<sup>2</sup> In “Regime Constitucional dos Servidores da Administração Direta e Indireta”, 1990. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, p. 27.





UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA  
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"  
Reitoria

92  
14/06  
JA

Fis	626
Ext	14/06
Out	AA

O que não é possível é que o servidor que ingressou em uma carreira, passe para outra carreira, ou venha a exercer funções de nível universitário completamente divorciados de suas atribuições ou profissão, hipótese que exige a submissão a novo concurso público, concorrendo em condições de igualdade com os demais interessados.

Mediante estas considerações, encaminhe-se à  
Coordenadoria de Recursos Humanos.

São Paulo, 09 de agosto de 2007

  
**Edson César dos Santos Cabral**  
Assessor Jurídico Chefe

