

# RELATÓRIO

## INTRODUÇÃO

O objetivo do trabalho desenvolvido por este Grupo centra-se 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 ascensão funcional.

## BLOCOS E 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** – 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.

O agrupamento em funções de mesma natureza e níveis diferentes contemplou apenas e tão somente as funções possíveis, cuja natureza tornam-nas semelhantes. Outras, sem essa condição, permaneceram isoladas.

Algumas amplitudes atuais mereceram propostas de alteração, para maior ou para menor nível, a fim de promover correções de distorções verificadas, por exemplo, entre funções de mesma característica e natureza ou ainda para possibilitar o encarreiramento proposto.

Por força legal, há que se manter a nomenclatura “técnico” apenas para as funções onde é exigida a formação por cursos técnicos, sejam eles de segundo grau ou superiores e regulamentadas por Conselhos de Classe.

As propostas de alteração das amplitudes não prejudicam os atuais servidores ocupantes das respectivas funções, mas podem vir a contemplar, com acréscimo, aqueles que se encontram em alguma condição específica.

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.

## **INSTITUTOS**

Nos estudos para a reestruturação do Plano de Carreira estão sendo propostas novas regras e critérios para seus Institutos.

### **Mobilidade Funcional: Encarreamento**

A estrutura e bases desse Instituto serão as mesmas aplicadas ao Acesso, ajustadas apenas onde necessário tecnicamente para adequar-se às novas nomenclaturas e blocos de funções.

Por consenso do Grupo, optou-se por não mais utilizar a nomenclatura “acesso” por entender estar muito ligada à situação de irregularidade apontada pelo Tribunal de Contas do Estado. Convencionou-se referir-se a ele como Mobilidade Funcional.

### **Promoção: será viabilizada considerando-se dois critérios:**

Foi definido como critério a escolaridade formal (ensino fundamental, médio e superior, mestrado e doutorado) concluída em nível acima daquela exigida para a função que o servidor ocupar no momento da aplicação do Instituto. Será considerada apenas a escolaridade concluída no maior nível e seus efeitos de enquadramento ocorrerão a partir da aplicação, não retroagindo a nenhuma outra data.

O servidor terá como resultado desta promoção a passagem de **um** nível para o outro imediatamente superior, mantendo-se no entanto, o mesmo grau em que se encontrava anteriormente, respeitada a amplitude de vencimento fixada para a classe a que pertence.

Será considerada a escolaridade concluída a partir da vigência da Resolução UNESP nº 37/98, porém a Administração Superior, analisados os levantamentos apresentados pela Coordenadoria de Recursos Humanos, poderá definir outra data *posterior* com base nos indicadores de custo e disponibilidade orçamentária existente.

### **a) ADP + Qualificação**

Como proposta apresentada para o Instituto da Promoção, apresentamos os critérios abaixo.

Para atingir os 100% exigidos para este Instituto, considera-se 65% para o resultado do ADP e 35% para o resultado da qualificação do servidor.

**a) ADP** - resultado da somatória da pontuação obtida pelo servidor no processo de Acompanhamento de Desenvolvimento Profissional – ADP correspondente aos três últimos anos do período de interstício.

**b) Qualificação do servidor** – serão considerados cursos, palestras e outros realizados pelo servidor, correlatos com sua área de atuação, validados pelo Conselho para Assuntos de Recursos Humanos – CARH, que tenham servido para melhoria de seu desempenho profissional, representando a necessidade de aperfeiçoamento constante em seu plano de desenvolvimento profissional. Ressaltamos que esta qualificação não deverá ser confundida com a escolaridade formal.

Os cursos deverão ter sido obtidos nos últimos 03 (três) anos de interstício e serão pontuados de acordo com as seguintes regras:

Função de Nível Superior

Carga horária máxima a ser computada = 300 horas/aula.

Função de Nível Médio

Carga horária máxima a ser computada = 150 horas/aula.

Função de Nível Básico

Carga horária máxima a ser computada = 45 horas/aula.

Para apuração da pontuação percentual para este critério deverá ser aplicada a regra de três simples para os casos em que não atingir a carga horária máxima a ser computada.

Competências para análises dos cursos:

Superior imediato: recebe os títulos do servidor e encaminha-os à área de Recursos Humanos, indicando se tem ou não correlação com a área de atuação.

Área de Recursos Humanos: analisa os cursos e a indicação enviados pelo superior imediato, procede sua pontuação e encaminha ao Conselho para Assuntos de Recursos Humanos – CARH para validação.

São Paulo, 23 de junho de 2006

**ELISABETE DE MELO LUCOVEIC**